

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CÂMPUS DE FRANCISCO BELTRÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL – MESTRADO**

LUCAS EDUARDO COSTA LOUZADA

**A RELAÇÃO DA ESPIRITUALIDADE COM O COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL**

DISSERTAÇÃO

**FRANCISCO BELTRÃO
2018**

LUCAS EDUARDO COSTA LOUZADA

**A RELAÇÃO DA ESPIRITUALIDADE COM O COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Gestão e Desenvolvimento Regional – PGDR – nível de mestrado da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, UNIOESTE, *campus* Francisco Beltrão, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional.

Área de concentração: Gestão e Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Gestão Organizacional.

Orientadora: Professora Dra. Sandra Maria Coltre.

FRANCISCO BELTRÃO
2018

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas - UNIOESTE – Campus Francisco Beltrão

Louzada, Lucas Eduardo Costa
L895r A relação da espiritualidade com o comprometimento organizacional. / Lucas Eduardo Costa Louzada. – Francisco Beltrão, 2018.
88 f.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Sandra Maria Coltre.
Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Campus de Francisco Beltrão, 2018.

1. Comprometimento organizacional. 2. Espiritualidade. 3. Administração de pessoal. I. Coltre, Sandra Maria. II. Título.

CDD 20. ed. – 658.31

Sandra Regina Mendonça CRB – 9/1090

FOLHA DE APROVAÇÃO

A Banca Examinadora de Defesa de Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional – Mestrado, da Unioeste – *Câmpus* de Francisco Beltrão, em Sessão Pública realizada na data de 20 de FEVEREIRO de 2018, considerou o mestrando LUCAS EDUARDO COSTA LOUZADA, **APROVADO**.

Dra. Sandra Maria Coltre
Orientadora e Presidente da Banca

Dra. Lirane Elize Defante Ferreto de Almeida
Membra da Banca

Dr. Silvio Roberto Stefano
Membro da Banca

OBS: As assinaturas dos membros da banca podem ser encontradas na versão impressa, presente na biblioteca.

Francisco Beltrão, 20 de Fevereiro de 2018.

Aos meus pais Vera Maria Costa Louzada e Moises Tadeu Soares Louzada; aos meus filhos Mariana e Ícaro; à minhas irmãs Carolina e Isabel que foram incentivadores e motivadores maiores deste. Aos meus mestres desta jornada, em especial minha orientadora Professora Doutora Sandra Maria Coltre, pela doação de tempo e conhecimento, auxiliando neste ciclo; vocês foram fundamentais! Ao Professor Mestre Antônio Carlos Nantes pelo suporte e encorajamento; por fim, a todas as pessoas que de uma maneira ou de outra tornaram isto possível: meus colegas de trabalho no suporte, aos amigos boêmios no apoio psicológico, e para aqueles amigos e colegas que fiz nestas idas e vindas de Foz do Iguaçu até Francisco Beltrão, vocês estão no meu *heart*.

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares por acreditarem em mim;

Às pessoas que estavam em minha volta nesta jornada, e foram de maneira carinhosa alicerces para a conclusão deste;

Aos Professores: Doutora Sandra Maria Coltre; e, Mestre Antônio Carlos Nantes, sem vocês isso não seria possível!

Ao Professor Dr. Elói Damke Junior, pelos esclarecimentos;

Ao Professor Fernando Roberto Varnier Fernandes, pela amizade, e, pelo tempo e conhecimento doados;

Às pessoas envolvidas no estudo, por terem contribuído com a pesquisa;

À Universidade Estadual do Oeste do Paraná, por fazer parte definitiva da minha vida na construção da minha pessoa; pelo auxílio acadêmico e profissional; pela possibilidade do bacharelado, da especialização, e agora, do mestrado! Obrigado.

[...] And when your world seems cold, you
got to let your spirit take control, Let your soul
shine, It's better than sunshine, It's better than
moonshine, Damn sure better than rain, Lord
now people don't mind, We all feel this way
sometimes, Gotta let your soul shine, shine till
the break of day [...] (Soul shine – The
Allman Brothers Band, 1994).

RESUMO

A RELAÇÃO DA ESPIRITUALIDADE COM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Novos estudos acerca da gestão e do comportamento humano analisam a espiritualidade como variante indispensável, pois, este elemento parece intermediar o comportamento das pessoas em um processo de percepção, interpretação interna, e, ação dentro das empresas. Dessa forma, a espiritualidade, por influenciar no comportamento humano, chamou a atenção para a possibilidade de relacionar-se com o comprometimento organizacional. Assim a verificação de tal relação parece fazer sentido, pois, uma vez que haja essa suposta relação, isso beneficiaria a gestão de pessoas com informações antes não possíveis de se obter, e que podem servir de subsídios para tomada de decisões mais assertivas e centrada na individualidade das pessoas. Assim, ao passo que para se criar laços afetivos para com a organização, se faz necessário que haja certa motivação, condições para que tal sentimento aflore, essa motivação pode estar na espiritualidade que remete a possíveis elementos necessários para favorecer a ocorrência de sentimento afetivo para com a empresa, levando a pessoa a comprometer-se com a organização. Dessa forma buscou-se analisar se há relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional diante do objetivo geral do estudo em analisar a relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional na visão dos trabalhadores do setor do comércio na cidade de Foz do Iguaçu – PR, Brasil. Este estudo teve caráter descritivo e quantitativo com corte transversal no ano de 2017. O instrumento de coleta de dados para espiritualidade foi o questionário WHOQOL-SRPB, e, para comprometimento organizacional afetivo o proposto por Meyer, Allen e Smiths, sendo escalas testadas e validadas no Brasil. Fez-se uso do método *survey* para levantar os dados, onde a população pesquisada foram pessoas que atuam no comércio na cidade de Foz do Iguaçu – PR, Brasil, em uma amostra de 403 respondentes que tiveram acesso ao questionário por meio de um *link* disponibilizado na *internet* pelo método de conveniência. Após o levantamento dos dados, que receberam tratamento estatístico, foi feita a análise e discussão desses dados, bem como apresentadas as conclusões. Dos resultados constatou-se que há relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional, sendo esta de maneira geral moderada, significativa e positiva, concluindo que as grandezas associadas a ambas dimensões comportam-se no mesmo sentido, ou seja, a espiritualidade aumenta ou é aumentada pelo comprometimento organizacional. Os fatores da espiritualidade que mais se relacionaram com o comprometimento organizacional foram sentido na vida, totalidade e integração, e, esperança e otimismo, apresentando correlações 0,532; 0,512; 0,536; respectivamente, ao nível de 0,01.

Palavras-Chave: Comprometimento Organizacional. Espiritualidade. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF SPIRITUALITY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT

New studies about management and human behavior analyze spirituality as an indispensable variant, since this element seems to intermediate the behavior of people in a process of perception, internal interpretation, and action within companies. In this way, spirituality, by influencing in human behavior, drew attention to the possibility of relating to organizational commitment. Thus, the verification of such a relation seems to make sense, because, once there is that supposed relation, this would benefit the management of people with information not possible to be obtained before, and which could serve as a basis for more assertive and focused on the individuality of people decision making process. Thus, in order to create affective ties with the organization, it is necessary to have a certain motivation, conditions for that feeling to surface, that motivation may be in the spirituality that refers to possible elements necessary to favor the occurrence of affective feeling with the company, leading the person to commit to the organization. In this way, we sought to analyze if there is a relation between spirituality and organizational commitment in the face of the general objective of the study in analyzing the relation between spirituality and organizational commitment in the vision of the employees in the commerce sector in the city of Foz do Iguaçu – PR, Brazil. This study had a descriptive and quantitative character with cross section in the year 2017. The data collection instrument for spirituality was the WHOQOL-SRPB questionnaire and, for affective organizational commitment, the one proposed by Meyer, Allen and Smiths, being scales tested and validated in Brazil. The survey method was used to collect the data, where the population surveyed were people who work in commerce in the city of Foz do Iguaçu – PR, Brazil, in a sample of 403 respondents who had access to the questionnaire through a link provided on the internet by the method of convenience. After the data collection, which received statistical treatment, the data were analyzed and discussed, as well as the conclusions were presented. From the results it was observed that there is a relation between spirituality and organizational commitment, which is generally moderate, significant and positive, concluding that the greatness associated with both dimensions behaves in the same sense, that is, spirituality increases or is increased by organizational commitment. The spirituality factors most related to the organizational commitment were felt in life, totality and integration, and hope and optimism, presenting correlations 0,532; 0,512; 0,536; respectively, at the level of 0,01.

Keywords: Organizational Commitment. People Management. Spirituality.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – MAPA DO QUESTIONÁRIO.....	41
QUADRO 2 – DEMONSTRAÇÃO DAS ETAPAS DA PESQUISA.....	42
QUADRO 3 – DEMONSTRAÇÃO DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MÉTODOS E ANÁLISES.....	43
QUADRO 4 – RELAÇÃO OBJETIVOS/QUESTIONÁRIO.....	43

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – ALFAS DE CRONBACH PARA A ESCALA DE ESPIRITUALIDADE..	45
TABELA 2 – COEFICIENTES DE PEARSON ENTRE CONSTRUTOS DA ESCALA DE ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.....	48
TABELA 3 – CORRELAÇÕES ENTRE OS CONSTRUTOS DA ESCALA DE ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL POR FAIXA DE IDADE.....	59
TABELA 4 – IMPACTOS DA ESCOLARIDADE NAS CORRELAÇÕES ENTRE OS CONSTRUTOS DA ESCALA DE ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.....	61

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 OBJETIVOS	5
1.1.1 Objetivo geral	5
1.1.2 Objetivos específicos	5
1.2 JUSTIFICATIVA	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 ESPIRITUALIDADE	7
2.2 FATORES DA ESPIRITUALIDADE	15
2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	26
2.4 GESTÃO DE PESSOAS PROMOTORA DE ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO AFETIVO	34
3 METODOLOGIA.....	39
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	45
4.1 CORRELAÇÕES DAS ESCALAS ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	46
4.2 IMPACTO DA IDADE NA CORRELAÇÃO ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	57
4.3 IMPACTO DA ESCOLARIDADE NA CORRELAÇÃO ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
6 REFERÊNCIAS	70
7 ANEXOS	78
7.1 ANEXO A	78
8 APÊNDICES	80
8.1 APÊNDICE A	80
8.2 APÊNDICE B.....	82
8.3 APÊNDICE C.....	85

1 INTRODUÇÃO

A relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional pode influenciar de forma positiva as empresas, se, desta relação, florescerem comportamentos associados à afetividade para com a empresa e os processos que os colaboradores desempenham na organização. Em seus estudos, Rego, Cunha e Souto (2007) confirmam o exposto ao apontarem que os funcionários tendem a se comprometer com a organização de maneira afetiva e a gerar maior produtividade se estiverem submetidos a um ambiente que ressalte o sentimento de comunidade no trabalho, percebendo que seus valores e os da empresa em que trabalham estão alinhados, culminando em um sentimento de utilidade no que fazem e de alegria no desempenho das tarefas.

Dessa forma, pode ser primordial para as empresas reconhecerem que ao favorecer essa relação, por meio de ações de gestão, podem obter resultados vantajosos tanto para as pessoas envolvidas no processo, que ganham criando um ambiente melhor de trabalho, como para a empresa, que terá seus colaboradores reagindo positivamente para com a organização. As organizações, na busca de propiciar ambientes que provoquem em seus colaboradores comportamentos no qual a empresa compreende como ideal para alcançar seus objetivos, de maneira simples, Luthans (2002a) traz que é a psicologia positiva quem se preocupa acerca da construção, do reforço e das maneiras de promover as capacidades humanas.

No ambiente empresarial, mais especificamente no âmbito da gestão, a implantação dessas intervenções tomariam duas formas, sendo uma, o de reforçar as forças dos indivíduos como o otimismo, o autogerenciamento e a inteligência emocional, e a outra, de orientar essas potencialidades humanas de maneira que tragam benefícios para as empresas. Ações como estas, segundo Fleck *et al.* (1999, 2003), Rego e Souto (2006), Whoqol Srpb Group (2006), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) além de propiciar um melhor ambiente de trabalho, também promove a manutenção da saúde física e psicológica das pessoas.

Ainda, Fleck *et al.* (2003), Rego e Souto (2006), Whoqol Srpb Group (2006), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) trazem que a literatura acerca do tema espiritualidade, além de prolixa é limitada, recente, nos moldes da ciência positiva. Em seus trabalhos os autores citam que a dimensão espiritualidade, ou foi ignorada por razões como o preconceito, ou foi tratada como uma dimensão psicológica, o que segundo Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srpb Group (2006), e, Pazini *et al.* (2010) é uma maneira muito simplória de se tratar a espiritualidade diante da magnitude da mesma.

Do lado do comprometimento organizacional, não é diferente, Allen e Meyer (2000) e Rego, Cunha e Souto (2007) apontam dificuldades na literatura quando se trata de constatar os fatores promotores de atitudes afetivas por parte das pessoas que trabalham nas empresas. Segundo estes autores, os estudos sugerem variações quanto a atitudes e contextos. De maneira positivista o comprometimento organizacional afetivo, segundo Rego e Souto (2006) pode ser fomentado quando os funcionários:

(a) sentem que a organização os trata de modo justo, respeitador e com apoio; (b) os seus líderes são receptivos às suas sugestões e participação, e são transformacionais; (c) as tarefas que executam são desafiantes; (d) dispõem de oportunidades de desenvolvimento pessoal; (e) a cultura organizacional reflete uma orientação humanizada e (f) a organização atua como boa cidadã corporativa perante a comunidade. (REGO; SOUTO, 2006, p. 4).

Diante das dificuldades que envolvem o tema proposto nesta dissertação, e para que se possa tornar possível compreender e perceber as ocorrências aqui despostas, é de suma importância que haja o esclarecimento dos conceitos, e ao quê se propõe este estudo. Dessa forma, se faz necessário ressaltar o que se entende por espiritualidade e comprometimento organizacional. Para Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srp Group (2006), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) a espiritualidade é parte imaterial, moral ou intelectual do indivíduo, portanto, uma coisa particular, pessoal de cada ser, que se molda conforme evoluímos, ou em interação com o material.

Boff (2006, p. 18) complementa: “A espiritualidade vem sendo descoberta como dimensão profunda do ser humano, como elemento necessário para o desabrochar pleno de nossa individuação”. O autor demonstra o quão íntimo pode ser a espiritualidade de cada pessoa, e como é particular de cada um sua externalização, a maneira de demonstrá-la ao mundo, às pessoas. Corroborar com esse entendimento Guillory (2000, p. 43) ao trazer que “A espiritualidade é a nossa consciência interior. É a fonte de inspiração, criatividade e sabedoria. O que é espiritual vem de dentro e transcende nossas crenças e valores programados”. Além de demonstrar a individualidade da espiritualidade, o autor também traz a diferença acerca das crenças e valores que as pessoas aprendem no decorrer da vida, onde faz um corte definitivo e separa um entendimento do outro. Nesta perspectiva, portanto, que este estudo interpreta a espiritualidade.

Em tempo, faz-se importante frisar que na literatura acerca da espiritualidade se encontra de maneira frequente menções associando o termo à qualidade de vida, como a segunda sendo produto da primeira. Dessa maneira, Dalgalarondo (2006) e Moreira-Almeida

et al. (2006) esclarecem que a qualidade de vida que resulta da espiritualidade, é o gozo de saúde física e mental por parte das pessoas. Acrescentam que esta qualidade de vida pode ser influenciada de maneira positiva ou negativa pela espiritualidade, condicionando pessoas e comportamentos. Corroboram nesta ideia, Levin e Vanderpool (1987), Fleck *et al.* (1999), Koenig (2001), Koenig, Larson e Larson (2001), Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srp Group (2006), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) quando sugerem forte associação entre a espiritualidade e a qualidade de vida, uma vez que dessa interação possam emergir sentimentos e, ou, ações positivas quanto ao bem-estar psicológico ou físico, à satisfação e ao comprometimento, como também, pode apresentar associações negativas, como ansiedade e depressão.

Pode-se considerar, então, que da relação entre espiritualidade e qualidade de vida resultem alegrias ou tristezas humanas. Dessa forma, qualidade de vida, na presente dissertação, se interpreta como o bem-estar da saúde física e mental das pessoas, sendo produto da espiritualidade (LEVIN; VANDERPOOL, 1987; FLECK *et al.* 1999; KOENIG; LARSON; LARSON, 2001; FLECK *et al.* 2003; DALGALARRONDO, 2006; MOREIRA-ALMEIDA *et al.*, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.* 2010).

Dada introdução acerca da espiritualidade, faz-se necessário introduzir o tema comprometimento organizacional, onde se espera que, por meio da espiritualidade das pessoas possam emergir sentimentos e comportamentos afetivos para com a empresa. Medeiros (2003) traz que o comprometimento organizacional afetivo, pode ser entendido como um aspecto psicológico, portanto, tem influência direta na relação do trabalhador com a empresa.

Segundo Meyer, Allen e Smiths (1993), Allen e Meyer (2000), Medeiros (2003), Rego e Souto (2006), e, Rego, Cunha e Souto (2007) há três dimensões para comprometimento organizacional, a citar: **comprometimento afetivo**, quando o trabalhador sente-se ligado à empresa por laços de afeto, **comprometimento normativo**, quando o empregado denota um sentimento de obrigação de lealdade para com a empresa, e o **comprometimento instrumental**, esse menos afetivo, por estar ligado aos custos e dificuldades que o trabalhador percebe ou reconhece, se por ventura venha a ser desligado da empresa.

Nesta dissertação se considera a dimensão afetiva proposta por Meyer, Allen e Smiths (1993) e Medeiros (2003), entendido como o sentimento de pertencer e estar emocionalmente ligado à organização, pois, percebesse-se neste cenário a melhor resposta de

um empregado para com a empresa, quando a mesma aplica com sucesso suas ações de gestão de pessoas. Doravante, comprometimento organizacional, afetividade e emoção ligam-se, e entende-se que desta maneira, com funcionários emanando afetividades, emerjam esforços mais significativos para a empresa. Todo esse entendimento exposto visa contribuir à ciência social, em especial, à administração, uma vez que as organizações, ao perceberem que seus colaboradores são seus maiores e mais preciosos aliados, em todos os processos administrativos que executa, estes passaram a ser o centro das atenções nos negócios, o que despertou o interesse em conhecê-los melhor.

Este conhecimento oriundo dos funcionários acerca da espiritualidade e do comprometimento organizacional visa permitir que gestores, de posse das informações colhidas, agreguem às outras já de posse da organização, para que assim consigam estabelecer melhores estratégias de gestão de pessoas por meio desse novo conhecimento adquirido, visando realmente trazer em encontro com os objetivos da organização, comprometidos funcionários. Dessa maneira, a presente pesquisa vem contribuir com a gestão organizacional, se encaixando na linha de pesquisa Gestão Organizacional do Programa de Mestrado da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Gestão e Desenvolvimento Regional, ao nutrir de informações os sistemas de gerenciamento das empresas, que de posse das informações aqui analisadas podem alavancar seu desempenho por meio de tomada de decisões mais assertivas.

Por fim, o que motivou este estudo foi o interesse em levantar dados que antes não eram possíveis de identificar por falta de uma ferramenta adequada para verificação desses aspectos que circundam a espiritualidade. Isso impossibilitava compreender ou conhecer de maneira mais ampla as pessoas das empresas, assim como algumas características do comportamento destas pessoas, restringindo a capacidade de atuação da gestão de pessoas.

Para tanto, a Organização Mundial de Saúde desenvolveu um instrumento, que foi validado no Brasil por Panzini *et al.* (2010) que considera as dimensões da espiritualidade, assim, abre a possibilidade de compreender esse aspecto particular das pessoas, tornando possível relacioná-lo com o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, como por exemplo, o comprometimento organizacional, por meio do instrumento proposto por Meyer, Allen e Smiths (1993), e, Medeiros (2003). Em vista destes argumentos o estudo buscou responder a seguinte questão: Qual é a relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional na visão dos trabalhadores do comércio na cidade de Foz do Iguaçu?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar a relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional na visão dos trabalhadores do comércio na cidade de Foz do Iguaçu.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Realizar levantamento bibliográfico sobre os fatores de espiritualidade e comprometimento organizacional.
- b) Verificar se existe relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional.
- c) Identificar os fatores da espiritualidade que mais contribuem para o comprometimento organizacional.

1.2 JUSTIFICATIVA

O estudo se justifica diante da possibilidade de analisar e compreender o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho sob a perspectiva da espiritualidade, no intuito de verificar, se esta, relaciona-se ao comprometimento organizacional dos colaboradores das empresas. Para isso utilizou-se de questionário adaptado de Whoqol SrpB Group (2006) e Panzini *et al.* (2010) para a escala de espiritualidade, e de Meyer, Allen e Smiths (1993) e Medeiros (2003) para escala de comprometimento organizacional, conforme ANEXO A contido nesta dissertação.

A análise da relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional pode proporcionar à empresa mais uma forma de conhecer e se aproximar intimamente de seus colaboradores, abrindo para a organização a possibilidade de responder em forma de ações de gestão de pessoas que vão ao encontro dos anseios de seus funcionários e próprio.

Também, esta dissertação vem contribuir com a gestão organizacional, se encaixando na linha de pesquisa Gestão Organizacional do Programa de Mestrado da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Gestão e Desenvolvimento Regional, diante do fato de oferecer informações aos sistemas de gerenciamento das empresas, que quando de posse das

informações aqui analisadas podem alavancar seu desempenho tomando decisões mais assertivas.

Por mais, há poucas pesquisas no Brasil relacionando espiritualidade com o comprometimento organizacional (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007). Apenas 23 ocorrências aparecem no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes, quando se procura pelo termo: espiritualidade comprometimento organizacional, portanto, esta dissertação vem também contribuir com a pesquisa brasileira dada sua novidade (CAPES, 2017). Assim, a relevância desta pesquisa para a ciência e comunidade em geral, revela-se eminente uma vez que esta dissertação vem contribuir na busca de aperfeiçoar o entendimento sobre as pessoas, suas inspirações, emoções e comportamentos. Além de auxiliar no aperfeiçoamento da gestão de pessoas oferecendo uma ferramenta de análise para tomada de decisões.

Esta dissertação se divide em 6 capítulos, onde além da introdução, contendo os objetivos e a presente justificativa, também apresenta o referencial teórico, metodologia, resultados e discussão, considerações finais, e, as devidas referências utilizadas para este estudo. Ainda, ao final, o instrumento de coleta de dados como anexo e os apêndices desta dissertação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ESPIRITUALIDADE

As leituras preliminares para que este estudo viesse a se desenvolver partiu de Panzini *et al.* (2010), seguido de autores como Guillory (2000), Oliveira (2001), Boff (2001), Fleck (2003), Whoqol Srp Group (2006), Panzini *et al.* (2007), entre outros aqui citados que colaboraram para esclarecer os fatores aqui trabalhados. Utilizou-se de filósofos como Descartes até pesquisadores atuais como Julião, Nascimento-santos e Paiva (2017), num período que compreendeu toda a trajetória de construção do pré-projeto no ano de 2015 à conclusão desta dissertação em 2018.

A busca por precisão no conhecimento das particularidades dos indivíduos envolvidos com as empresas passa pelo esforço de compreender como estas pessoas envolvidas com nas organizações percebem, experimentam e reagem aos estímulos externos aos quais estão expostas. Os colaboradores ao perceberem que estão sendo respeitados enquanto indivíduos, resultado de suas experiências vividas, tendem a se comprometer enquanto agentes dessas organizações, suas políticas e objetivos organizacionais (VYGOTSKY, 1998; DECENZO; ROBBINS; VERHULST, 2015).

Este processo de compreensão das pessoas, respeitando sua diversidade, envolve aspectos subjetivos dos colaboradores das empresas, que podem estar no nível da espiritualidade que cada ser humano possui, pois este aspecto parece agir como mediador interno das pessoas. Esse mecanismo humano, para que se possa entender, consiste em receber estímulos externos que são crivados pela ética pessoal se manifestando em ações, e, ou emoções para o mundo externo a esta pessoa. Esta mediação pode estar ligada à espiritualidade que molda no individuo seus próprios fatores morais de valores e sua própria ética (VYGOTSKY, 1998; GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006).

A espiritualidade é uma variante valorizada nas mais diversas culturas, não sendo diferente no Brasil, que segundo censo do IBGE (2010) as pessoas que creem em algo somam mais de 95% da população. O ceticismo, o preconceito, ou até mesmo, a dificuldade em se mensurar tais variantes acarretou negligência por parte dos pesquisadores e empresas quando não abordaram tal assunto nos processos de gestão (PANZINI *et al.*, 2010).

Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000) a espiritualidade é bastante apontada como fator que influencia em aspectos adaptativos da vida, mas ao se estudar o comportamento das

peças, a maioria dos instrumentos ou não a considera, ou a considera de forma leviana, atribuindo-a a outras dimensões como as psicológicas e as sociais, o que para o Whoqol Srpb Group (2006) e Panzini *et al.* (2010) impossibilita a averiguação correta do impacto ou da influência da espiritualidade no comportamento das pessoas no trabalho.

Assim, a Organização Mundial de Saúde desenvolveu um instrumento, que foi validado no Brasil por Panzini *et al.* (2010) que considera as dimensões da espiritualidade, abrindo a possibilidade de compreender esse aspecto particular das pessoas, tornando possível relacioná-la com o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, como por exemplo, analisando sua relação com o comprometimento organizacional. Para Vergara (2000) e Fischer *et al.* (2009) é importante que a organização construa uma relação de comprometimento para que seus integrantes possam estar em sintonia com as mudanças do ambiente. Pessoas comprometidas se sentem responsáveis pela organização, o que possibilita assumirem um papel proativo frente às suas responsabilidades de trabalho. Do comprometimento organizacional emergem atitudes positivas frente à realização do seu trabalho e às mudanças.

Neste sentido, Mowday, Porter e Steers (1982, p. 27) entendem que o comprometimento organizacional pode ser caracterizado por no mínimo três fatores: “uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; e, um forte desejo de se manter membro da organização”. Portanto, o comprometimento organizacional está relacionado com a maneira que as pessoas se sentem em seu ambiente de trabalho, e esse sentimento está vinculado à sua espiritualidade (KOENIG; LARSON; LARSON, 2001). Corroboram os autores, que os aspectos da espiritualidade agem como mediadores internos das pessoas, formando sua ética, isso faz transparecer ao mundo emoções e ações humanas que afetam o sentimento frente ao trabalho, impactando no comprometimento organizacional de cada indivíduo de forma positiva ou negativa, como quanto à importância de permanecer na empresa, evitar comportamentos nocivos, ou alta rotatividade, absenteísmo, boicotes, dentre outros (ASHMOS; DUCHON, 2000; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003; MILLIMAN *et al.*, 2003; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; JULIÃO, NASCIMENTO-SANTOS; PAIVA, 2017).

Corroboram os autores Rego e Souto (2006), Rego, Cunha e Souto (2007), e, Vasconcelos (2015) que a espiritualidade reafirma sua importância nas ciências sociais aplicadas conforme as pesquisas acerca do tema avançam, despertando o interesse das empresas e de pesquisadores, que já perceberam que as organizações necessitam estarem mais

íntimas de seus funcionários, no sentido de entendê-los em suas emoções e ações. Pesquisadores veem na espiritualidade a possibilidade de compreensão destes aspectos que antecedem o comportamento das pessoas, no entanto, ainda há muita confusão quanto ao conceito de espiritualidade e à literatura acerca da mesma. Isso acarreta preconceitos e não interesse pelo tema, por parte de empresas e pesquisadores. Somente com o fortalecimento da literatura e da pesquisa acerca da espiritualidade é que, com o tempo, se conquistará a confiança dos interessados (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI, *et al.*, 2010; SILVA, 2012).

Dessa forma, para que se possa iniciar a compreensão de um termo tão complexo e profundo como a espiritualidade, Fleck *et al.* (2003) e Whoqol SrpB Group (2006) trazem que a espiritualidade emerge da tríade: espiritualidade, religião e crenças pessoais. É a partir da intersecção destes conceitos, segundo os autores, que se inicia a investigação em busca de compreender o que é espiritualidade em sua essência, de maneira homogênea, universal e transcultural. Partindo da primeira premissa, a da espiritualidade, Guillory (2000) e Boff (2006) trazem que é para o ser humano fonte primária de novas inspirações, embora não seja a única, é primordial. Transforma, revigora, dá ânimo, proporciona esperança, sentimento de pertença, de sentido, preenche de vida, faz sentir vivo. É tudo que produz no indivíduo sentimentos de mudança. O ser humano é um ser de mudanças, sempre curioso, investigativo, parece nunca estar pronto, produzindo constantes modificações nos aspectos físicos, psíquicos, sociais e culturais.

Guillory (2000, p. 43) completa “a espiritualidade é a nossa consciência interior. É a fonte de inspiração, criatividade e sabedoria. O que é espiritual vem de dentro e transcende nossas crenças e valores programados”. O autor chama de crenças e valores programados àqueles concebidos pela educação, não naturais do ser, mas aprendidas, condicionadas. A partir dessas constatações se torna primordial então entender o ser humano além de seus aspectos do plano físico, pois, os comportamentos parecem variar de pessoa para pessoa, uma vez que esta traduz dentro do seu eu interior as sensações concebidas do ambiente externo, reagindo de maneiras diferentes. Para Boff (2006, p. 18) “a espiritualidade vem sendo descoberta como dimensão profunda do ser humano, como elemento necessário para o desabrochar pleno de nossa individuação e como espaço de paz no meio dos conflitos e desolações sociais e existenciais”. Então a forma que enfrentamos as mais diversas situações se torna particular de cada ser.

Segundo o Whoqol Srpb Group (2006) a espiritualidade está vinculada à qualidade de vida, assim deve ser levado em conta como é que o indivíduo percebe seu posicionamento de vida incorporado, ou pertencente, à cultura ou sistemas de valores em que este experimenta no seu cotidiano, em contraste com seus objetivos e metas, expectativas, padrões e preocupações, sem desconsiderar, no entanto, a ética pessoal. Dalgalarondo (2006) e Moreira-Almeida *et al.* (2006) corroboram que, estudos estão relacionando a saúde física e mental das pessoas com a questão de sua espiritualidade, pois parece haver uma ligação direta entre estes fatores, impactando nas pessoas e em seus comportamentos. Ainda segundo estes autores, indivíduos mais espiritualizados, costumam levar uma vida de bem-estar generalizado, apresentando menores tendências à depressão, à ansiedade, ao uso de substâncias químicas ou alcóolicas, e, ao suicídio ou tentativa deste.

Santin (2002) voltou-se à etimologia da palavra qualidade mostrando que a mesma deriva do latim *qualis*, que remete ao modo de ser característico de alguma coisa, tanto por si mesma como em relação com algo, dessa forma incorpora-se características positivas ou negativas, no entanto, segundo o autor ao tratar da qualidade de vida, habitualmente faz-se menção a coisas boas, positivas ou dignas. Ao que parece, qualidade de vida não tem necessariamente ligação com algo físico propriamente dito, porém, compreender que existe uma ligação, ou relação com algo, físico ou não, uma vez que a qualidade de vida é produto ou reflexo de alguma coisa, torna-se fundamental.

Segundo o Whoqol Srpb Group (2006) estudos acerca da espiritualidade se limitam a descrever indicadores sem correlacionar com a qualidade de vida, tomando características como: ausência de debilitações de saúde, dados socioeconômicos, moradia, relações interpessoais, nível de formação escolar, etc; exclusivamente como indicadores de qualidade de vida sem procurar conhecer o objetivo ou o sentido disso para os indivíduos pesquisados. De alguma maneira essa formatação pode até ajudar na investigação de grandes grupos, mas ignora a subjetividade individual do ser no que se refere ao poder de avaliar o quão boa é sua vida, obtendo autoconhecimento.

Neste sentido, Fleck *et al.* (2003, p. 3) colocam que os fatores de espiritualidade:

[...] afetam a qualidade de vida. Isto pode estar ajudando a pessoa a enfrentar as dificuldades da sua vida, dando estrutura para experimentar, atribuir um significado a questões pessoais e espirituais e, mais genericamente, fornecer à pessoa um senso de bem-estar. Esta faceta se dirige a pessoas com diferentes crenças religiosas (i.e. budistas, cristãos, hindus, muçulmanos etc.), bem como a pessoas com crenças espirituais e pessoais que não se encaixam em uma orientação religiosa em particular.

Esta citação reforça de que maneira a espiritualidade colabora na sensação de bem-estar das pessoas, além de reforçar a tríade espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais. Também nesta citação, nota-se a dicotomia existente entre as dimensões da espiritualidade e da religião.

Dessa forma, Oliveira (2001) esclarece que as pessoas ao reconhecerem sua espiritualidade estão em um processo de autoconhecimento, pois para o autor, a espiritualidade é o objetivo, mais do que uma estrada a ser trilhada, trilha esta que a religião tenta impor, mas, mais do que isso, é um passeio pelo eu pessoal, particular; contém aspectos similares a todas as religiões como amor, crença e regras básicas, mas com a diferença de conter experiências individuais, conclusões vindas da nossa origem individual; um estado além dos sentidos, além até mesmo do pensamento; investigação em torno do autoconhecimento, uma transição da incerteza para a clareza.

Para Boff (2006), a espiritualidade é o que promove no ser humano mudanças interiores, no entanto essas mudanças, não começam e nem terminam dentro de cada ser, mas é do interior que a espiritualidade promove as mudanças na comunidade, na sociedade, nas relações com a natureza e o com universo. Para obter-se acesso à espiritualidade, então, parece ser um processo de análise do nosso eu interior, o tal do olhar para dentro de nós em busca de respostas. No entanto, para Guillory (2000) e Boff (2006) esse processo pode parecer frustrante para os ocidentais que raramente aprendem a exercitar o autoconhecimento e a pensar no coletivo. Culturalmente constroem-se indivíduos levados a pensar que as soluções para as dificuldades emanam de fontes externas.

Para Guillory (2000), a espiritualidade é encontrar soluções dentro de si mesmo, e compara à nossa intuição. Já a religiosidade é um comportamento recorrente, ato de unir o ser ao sagrado ou a algo que transcende o ser, admitindo ou percebendo que há algo ou alguém maior que a si mesmo, onde essa relação acontece por meio da crença, ato de crer em algo. Neste momento, faz-se importante ressaltar a próxima premissa da espiritualidade, a religiosidade. Um viés muito comum, ao se tratar do assunto espiritualidade, é confundir tal conceito com religião ou religiosidade, coisas totalmente distintas, e que se faz extremamente necessário evidenciar esse corte para que haja absoluta compreensão dos limites entre a espiritualidade e a religião.

Para Guillory (2000, p. 43) “a espiritualidade é uma maneira de ser que predetermina como vamos reagir às experiências da vida, ao passo que a religião implica incorporar e

implementar sistemas de crenças organizadas”. Simmel (1997) esclarece que a espiritualidade é exclusiva ao ser, uma funcionalidade humana, que pode determinar por completo algumas pessoas, enquanto em outras pode haver apenas resquícios rudimentares. Assim, eventualmente, essa condição leva a criação de artigos de fé e à concepção, adoção de uma realidade transcendental. Para o autor, um ser espiritualizado, não necessariamente tem haver com a crença ou descrença em deus.

Portanto, uma pessoa espiritualizada, segundo Hervieu-Léger (1999), quando participa de alguma religião, sua espiritualidade não se define apenas por meio dela, por ser uma maneira muito simplória e centrada diante da magnitude da espiritualidade, pois a espiritualidade ultrapassa a condição humana, agindo de maneira objetiva ou subjetiva em toda a magnitude da realidade social, cultural ou psicológica, enquanto que a religiosidade assume particularidades temporais, e, de cada civilização. Para a autora a espiritualidade não é produto da religião, mas sim matéria-prima, ou seja, espiritualidade não depende de religião, mas a religião depende da espiritualidade. Guillory (2000) corrobora apontando que a religião pode ser uma maneira que a espiritualidade assume na prática, podendo ser expressa como meditação, prece, compaixão, assim como pela dignidade e o respeito para com as outras pessoas. Isso permite concluir que tanto a espiritualidade, como a religião, interferem no comportamento das pessoas, sua forma de pensar e enxergar o mundo.

Oliveira (2001) definitivamente separa o termo religião da espiritualidade ao entender que a religião é resultado de um contexto, de um determinado tempo e local; é destinada a um conjunto de pessoas; foca em um caminho para alcançar objetivos por meio de códigos de conduta, sistemas de pensamento, conjunto de crenças, rituais e cerimônias, com o intuito de assessorar a pessoa no processo, enquanto a mesma não alcança seu objetivo, seja ele qual for. Completa ainda, que são instituições e organizações; uma comunidade que partilha as dificuldades e as alegrias da vida. É um modo de vida, segundo o autor.

Em reforço, estudos sobre religião, colocam que as pessoas buscam nessa prática alívio, conforto, respostas e curas por meio do sagrado, enquanto que a espiritualidade é para o ser humano fonte primária de novas inspirações, antecede a religião (GUILLORY, 2000; SOARES; LIMA, 2005; BOFF, 2006).

Valla (1998), Soares e Lima (2005), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) entendem que a vivência na religião contribui para a diminuição do sofrimento e alívio das angústias do dia-a-dia, como também, é ligada ao processo saúde-doença e à cura. Corrobora com esse pensamento o relatado nos estudo de Fleck *et al.* (2003) onde os autores colocam

que o medo e a ignorância em relação à morte são a maior motivação do homem para criar a religião.

A religião denota renovar as forças para os enfrentamentos cotidianos necessários para se sobreviver. As pessoas parecem se apoiar nos pilares da crença para lhes trazer conforto e bem-estar, então, o fato dos indivíduos ligarem suas crenças ao livramento de angustias e alívio de tensões fazem as mesmas concluir que curas de enfermidades ou momentos de felicidade ou bem-estar estão ligadas a essas suas crenças (VALLA, 1998; GUILLORY, 2000; SOARES; LIMA, 2005; BOFF, 2006; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010).

As crenças pessoais fecha a tríade de ingredientes necessários para compor a espiritualidade segundo Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srpb Group (2006), pois para estes autores são os elementos necessários para compor essa individuação espiritual das pessoas.

Dessa maneira, Morin (2002a) esclarece que a crença age nas pessoas como uma ética pessoal, pois tem função de traduzir o mundo externo da pessoa a partir do seu eu interior. Por sua vez, Goldman (1979) e Vygotsky (1998) entendem que é a partir da interação entre as sensações recebidas do mundo externo, em relação com essa ética pessoal moldada pelas crenças pessoais é que produzem os comportamentos das pessoas.

Diante do exposto entende-se que o indivíduo é único e dinâmico, pois possui sua própria forma de processar, entender ou significar fatos oriundos desses estímulos externos. Porém, nesse mesmo raciocínio, não se pode esperar de uma pessoa as mesmas interpretações em tempos diferentes, pois já terá feito outras interações, que provavelmente, modificaram sua forma de interagir com o meio, efeito espiral.

Ao se falar de crença, dentro do entendimento de espiritualidade, faz-se necessário buscar entender a classificação de pensamento do ser humano, no sentido de compreender como essa crença influencia no pensamento das pessoas. Morin (2002a) aponta para a existência de duas classes de pensamento: o pensamento racional, atrelado à lógica, ao cálculo e à razão, e o pensamento mítico, ligado ao mitológico, do imaginário, das analogias e dos símbolos. Para o autor, o raciocínio humano acontece por meio da articulação destas duas classes de pensamento, que não podem ser vistas isoladamente, de maneira que a esfera imaginária assume, para o ser humano, tamanha importância quanto a esfera do pensamento racional.

Portanto depara-se com a situação em que o ser humano mescla em sua mente razão e crença, resultando em uma tradução de mundo muito pessoal, individual, assim gerando sua

realidade, uma vez que é por meio das sensações que interpretamos algo. Para Goldman (1979), as crenças que a própria pessoa internalizou, por meio de suas experiências, intermedia eventos de ação e reação no presente. O sentimento resultante de algum estímulo externo é posterior à ação e ao crivo das crenças pessoais já internalizadas, que podem ser resignificadas com a nova experiência, ou florescer uma nova crença pessoal.

Para o autor, o processo de internalização de uma crença pela pessoa só ocorre mediante algum estímulo, se a pessoa percebe de alguma forma, alguma coisa, ela não pode estar enganada, mesmo que a mente pregue peças desvirtuando a realidade, naquele momento, para aquela pessoa, é tal realidade que ela está experimentando, logo, é a esta realidade que a mesma irá reagir, mesmo que provenham de falsas percepções.

Morin (2002a) concorda apontando que o conhecimento humano é uma reconstrução do real, portanto, não é fidedigno, não podendo ser encarado como uma tradução exata do mundo objetivo, constantemente percebido com o viés das crenças pessoais, ou por meio de dogmas, portanto, permeado de erros e ilusões. Destaca que, o conhecimento humano não se limita nos princípios da razão e da lógica, devendo sempre se considerar dentro de seus limites e incertezas. Esses erros e ilusões produzidos pela interpretação do real podem gerar contradições, angustias ou, conforto e segurança, sendo assim, é dessa maneira que a crença se relaciona com a espiritualidade, e daqui resultam o que as pessoas percebem como qualidade de vida.

Fica clara a influência do aspecto da espiritualidade na prática do cotidiano das pessoas, sendo parte dos ingredientes das respostas do corpo para os eventos cotidianos. Em outro momento, Fleck *et al.* (2003, p. 3) demonstram como a espiritualidade pode influenciar em aspectos subjetivos da personalidade como a autoestima.

Para muitas pessoas, a religião e as crenças pessoais e espirituais são uma fonte de conforto, bem-estar, segurança, significado, “senso de pertencer”, ideal e força. Entretanto, algumas pessoas sentem que a religião tem uma influência negativa em suas vidas.

Ao afetar os campos ressaltos na citação, fica claro que uma pessoa sem senso de pertencer esta deslocada no contexto social, podendo se encaixar em uma crise existencial rebaixando suas forças para uma forte tendência ao desencadeamento de depressão.

Ainda, Morin (2002a) entende que a crença das pessoas parece ter influência direta da cultura, com o ambiente ao qual esta pessoa está inserida, o que torna importante considerar em que medida essas crenças são influenciadas por este ambiente cultural.

Neste contexto cultural se encaixam as religiões, a organização social, o contexto econômico, a geografia, a colonização, etc. Fatores que definitivamente interferem na crença das pessoas. No Brasil, por exemplo, é possível se observar diversas culturas que moldam de maneira ímpar cada indivíduo de determinada região. A cultura, para Morin (2002b, p. 35) é própria do homem e da vida coletiva, resultado das interações entre as pessoas. O autor define como um “conjunto de hábitos, costumes, práticas, *savoir-faire*¹, saberes, normas, interditos, estratégias, crenças, ideias, valores, mitos, que se perpetua de geração em geração, reproduz-se em cada indivíduo, gera e regenera a complexidade social”.

Para Vygotsky (1998) ocorre nas pessoas um processo chamado de internalização, ou crença, que consiste na percepção pelas pessoas de algo do ambiente externo, onde a mesma traduz, com, e, em sua rede de pensamentos internos, sua percepção àquilo em análise, chegando-se em conclusões acerca dessa experiência, as internalizando e tornando verdade.

Destacado de sua obra, o autor discorre da internalização cultural pelas pessoas.

O processo, sendo transformado, continua a existir e a mudar como uma forma externa de atividade por um longo período de tempo, antes de internalizar-se definitivamente. [...] as funções somente adquirem o caráter de processos internos como resultado de um desenvolvimento prolongado. Sua transferência para dentro está ligada a mudanças nas leis que governam sua atividade; elas são incorporadas em um novo sistema com suas próprias leis (VYGOTSKY, 1998, p.75).

Então, para Vygotsky (1998) internalização/crença é quando a pessoa, mesmo inserida em uma cultura específica, ainda analisa e questiona por meio do seu intelecto algum fenômeno internalizando sua interpretação do mesmo. O ciclo se completa no momento em que este ambiente traduzido promove mudanças comportamentais. A pessoa passa a acreditar, aceitar premissas, e as internaliza em forma de valores que direcionarão suas atitudes até que as mesmas sejam novamente modificadas pelo mesmo processo em contato com diferentes experiências.

2.2 FATORES DA ESPIRITUALIDADE

Feita a explanação sobre espiritualidade, resta entender seus fatores, o que a literatura traz acerca de conectividade a uma força espiritual, sentido na vida, admiração pelas coisas, totalidade e integração do ser, força espiritual, paz interior, esperança e otimismo, e

¹ Do Francês; algo como experiência acumulada no processo de aprendizagem, utiliza-se também o termo *Know-how*, do inglês, ao pé da letra “saber como”.

por fim, sobre a fé. Estes oito fatores segundo Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srp Group (2006) emergem da tríade: espiritualidade, religião e crenças pessoais; que segundo os mesmos, a investigação acerca desta tríade possibilita a análise da espiritualidade das pessoas.

Estes oito fatores respeitam uma perspectiva transcultural e foram sugeridos, no estudo de Fleck *et al.* (2003) por pessoas aleatórias e especialistas no assunto da espiritualidade. O fato de garantir que estes fatores pudessem ser investigados de forma democrática, sem distinção, foi apreciado pelos que realizaram o teste-piloto do instrumento.

Este fato comprova-se mais tarde por Fleck e Skevington (2007) ao relatarem, que por consenso, o grupo-focal entendeu que os fatores propostos apresentavam características genuinamente transculturais. A importância de se ter essa característica transcultural é que o instrumento reporta apenas, e tão somente, o que se busca de informação sobre a espiritualidade das pessoas, sem fazer restrições a qualquer indivíduo ou grupo, tempo ou local. Fleck *et al.* (2003) relatam que com a forma transcultural do instrumento se evita pontos de referências ou comparações com o resultado entre os pesquisados.

Os oito fatores oriundos desse grupo focal, expostos no estudo de Fleck *et al.* (2003) para espiritualidade, são compartilhados por Morin (2002a), que para ele, esses fatores têm função de traduzir o mundo externo da pessoa a partir do seu eu interior. Também, por sua vez, Goldman (1979) e Vygotsky (1998) entendem que é a partir dessa interação que as pessoas reagem, produzem comportamentos para o mundo.

Diante do exposto podemos entender o indivíduo como ser exclusivo, próprio e dinâmico, não podendo dessa maneira esperar que dos mesmos estímulos emergjam as mesmas reações em pessoas diferentes, e nem da mesma pessoa em tempos diferentes, efeito espiral.

Analisando a tríade espiritualidade, religião e crenças pessoais, Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srp Group (2006) em seus estudos demonstram que as pessoas interpretam o fator conexão a uma força espiritual como o sentimento de estar acompanhado de Deus, ou algo maior, como também estar em conexão com o próprio deus, ou ser superior. Dessa forma, as pessoas parecem sentir-se seguras ao estarem acompanhadas, protegidas ou supervisionadas por uma entidade que as mesmas acreditam lhes proteger, confortar ou guiar para tomada de decisões assertivas.

Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srp Group (2006) entendem que a verificação acerca deste fator deve levantar questionamentos quanto o como a pessoa percebe que essa conexão com uma força espiritual pode ajuda-la a passar por épocas difíceis, controlar o seu estresse, compreender o outros, e, se esta conexão, lhe traz tranquilidade.

No entanto, Safra (1999) e Kovács (2007) complementam que nem sempre estes seres ou objetos que as pessoas acreditam ter conexão, são necessariamente aqueles oriundos das religiões tradicionais. Neste entendimento, pode-se dizer que a pessoa não precisa ter uma religião definida para que se sinta em conexão com algo superior. Segundo Kovács (2007) basta que a pessoa tenha a crença que este superior exista, e que nesta relação haja experiências de júbilo remetendo ao sagrado.

Kovács (2007) esclarece que após essas experiências e sensações de encantamento, a pessoa pode ou não fazer vínculos com uma religião em particular no qual aquela experiência se encaixe, ou simplesmente se conectar a tal objeto ou entidade em uma relação particular de transcendência. Isso permite que vários objetos e entidades sejam classificados como seres superiores, conforme pode-se verificar na quantidade de religiões, doutrinas filosóficas e crendices no decorrer da história em diferentes lugares pelo mundo.

Alves (1984), Oliveira (2001) e Kovács (2007) concordam que a religião é fruto da imaginação das pessoas, possibilitando perceber as ocorrências da vida de uma perspectiva diferente, acompanhada de uma emoção muito forte de difícil mensuração ou verbalização. Neste momento pode-se entender que é por meio do desconhecido ou do não natural que as religiões caminham em detrimento de explicar eventos ou fatos que as pessoas têm dúvidas ou desconhecem, como a morte ou a criação do universo e das pessoas por exemplo.

Safra (1999) aponta que qualquer objeto pode representar a força espiritual. Uma pedra, o pôr do sol, a natureza, em fim, qualquer coisa pode representar esta força, desde que a pessoa tenha a crença e perceba naquilo o sagrado, a possibilidade de transcender.

Corroborando nesta abordagem Anjos (2003) relatando que no que tange a espiritualidade, faz-se necessário denotar a liberdade que as pessoas têm de crença. Liberdade, para o autor, tem estreita relação com a consciência e a autonomia das pessoas em buscar os meios pelos quais analisam como corretos, tendo controle sobre suas decisões. Assim, a liberdade abre portas para infinitas possibilidades de arquitetura de universos próprios.

Kovács (2007) complementa que as imagens sagradas, por exemplo, são constituídas e estão relacionadas à vida e à morte, são explicações criadas pelos homens nas mais diversas culturas para estes temas. Guillory (2000) e Oliveira (2001) complementam ao colocarem que a morte foi uma das primeiras inquietudes das civilizações primitivas, ao passo que destes povos antigos origina-se os primeiros rituais fúnebres, de despedida.

O ser humano sempre encontrou dificuldades com a ideia da não continuidade da vida, e isso é percebido nas mais diversas religiões, pois prometem, ou a volta do espírito encarnado, ou a infinitude da alma em paraísos, o que parece confortar o homem.

Safra (1999) explica que como essas entidades são ocultas, os homens lhes fizeram à sua própria semelhança, assim como de seres ou objetos terrenos conhecidos. Dessa maneira a experiência com o sagrado, ou religioso, ganha uma formatação estética expressa pela arte, já que em palavras não se consegue explicar. O autor relata que, o que torna o objeto religioso, sagrado, não é sua característica em si, mas como esse objeto é percebido pela pessoa que normalmente se fascina, se emociona.

Para tanto, entender o exposto, quando de um universo cultural diferente do nosso, requer um exercício como o de ver as coisas de forma diferente do que estamos acostumados, colocando em relativismo a realidade.

Alves (1984), Fleck *et al.* (2003), Boff (2006), Whoqol Srpb Group (2006), Kovács (2007), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) concordam que a espiritualidade ganha uma grande expressividade quando indivíduos passam por situações adversas na saúde ou nas finanças, por exemplo. Assim, momentos de dificuldades, traumas e de ameaça da identidade reforçam a conexão com forças espirituais. Fleck *et al.* (2003) relatam em seus estudos que as pessoas quando estavam em hospitais deram mais importância à espiritualidade do que quando voltaram para casa.

Dessa forma, reforça-se o quão pessoal é esta relação de conexão com forças espirituais, onde, de momentos em momentos a pessoa pode ou não reforçar sua espiritualidade, a manifestação não depende de contextos específicos, não está atrelada com nenhuma religião tradicional, necessariamente, além de ser uma experiência pessoal, particular de cada indivíduo.

Alves (1984) relata que em momentos de vulnerabilidade ou desestabilidade, os humanos buscam por essas conexões com forças espirituais pelo fato de isso estar ligado aos fatores existenciais dos seres vivos. Dessa forma, Parkes (1999) traz que assim como criamos deuses, criamos demônios, o primeiro guia e conforta, e, o outro serve para que se possa projetar os erros e os sentimentos ruins das pessoas.

Diante do exposto percebe-se que é reconfortante lidar com essas forças espirituais quando as pessoas lhes responsabilizam acerca de suas atitudes. Kovács (2007) confirma que atitudes como estas são maneiras de controlar nossos medos, delegando às forças espirituais o

controle acerca dos fatos do dia-a-dia, que segundo a autora, nas crianças está vinculada às brincadeiras e no adulto tem relação com os sonhos, imaginação ativa e fantasias.

Também, Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srpb Group (2006) em seus levantamentos, o sentido na vida é fator de investigação para a espiritualidade onde os autores declaram que este é a própria espiritualidade e deus respectivamente. Está ligado ao imaterial, aos sentimentos e emoções, portanto subjetivo a cada ser. Kovács (2007) corrobora apontando que a espiritualidade pode ser entendida como uma busca humana de encontrar um sentido para a vida, um viés de transcendência, ir além do material.

Portanto, a espiritualidade pode representar o caminho para a resposta que os indivíduos têm necessidade de conhecer, o sentido da vida. Como este é um assunto de magnitudes inimagináveis, tenta-se encontrar respostas no extra-físico, no não-natural, eleva-se para outro plano de dimensão que não seja a humana ou terrena.

A busca de sentido para a vida, segundo Kovács (2007) advém da necessidade que o humano tem de pertencer, e, encontrar o sentido para a vida, parece reforçar este sentimento de pertença. Oliveira (2001) e Fleck *et al.* (2003) apontam que o esforço feito pelo homem para enaltecer sua espiritualidade na expectativa de dar sentido à vida, pode ter início em dogmas religiosos ou de construções particulares no intelecto. Este fator sentido na vida, para a espiritualidade, portanto, não é necessariamente fruto da religião, mas pode estar ligado.

Assim, a espiritualidade, e a possibilidade de transcender, oferece ao ser humano dar um sentido a sua própria vida, pois o fato de sua espiritualidade ser intrínseca, portanto particular, faz com que a pessoa compreenda ou decifre o resultado de sentimentos experimentados na vida, como o de cuidar de outras pessoas, sentir que a vida tem uma finalidade, ou que se esta aqui por algum motivo.

Pessini e Bertanchini (2006) expressam que na etimologia a palavra espiritualidade vem da expressão sopro de vida, achar o seu sentido, dessa forma, a espiritualidade envolve a admiração e reflexão sobre as experiências que se vive. Entende-se que encontrar o sentido para a vida é dar-se conta da existência. É tão relevante para o ser humano dar-se conta de si, que René Descartes, filósofo, um dos pais da filosofia moderna, chegou, em seu estudo mais conhecido à famosa conclusão de que se ele pensava, logo existia, sendo para ele irrefutável essa sentença. Essa busca deu-se justamente na inquietude de buscar evidências sobre sua existência (DESCARTES, 1993).

O filósofo julgou à época primordial para toda e qualquer pessoa que para se ter noção da realidade, o ponto de partida era dando-se conta da própria existência, diante de sua

conclusão de que ao pensar ele existia, justificou o ato de pensar como resultado de uma ação humana incondicional.

Breitbart (2003) complementa que o processo de avaliação espiritual faz parte da conjuntura existencial humana, ajudando a entender o sentido na vida, onde a checagem continua das internalizações resultadas das experiências vividas e ações projetadas, dão sentido à vida e justifica a existência. As pessoas estão a todo o momento reciclando conceitos, compreensões do seu universo, refletindo e pensando sobre suas ações, em um processo que consiste em resignificar as coisas por meio desse balanço interno constante.

Para Kovács (2007) há três graves problemas na busca pelo ser humano quanto a sua existência: compreender os sentimentos quanto à morte, o sofrimento e à culpa. A autora exemplifica colocando que por meio do sofrimento pode-se encontrar sentido, reanalisar situações e desfazer apatias. Segundo a mesma, uma pessoa em estado de sofrência pela dor, busca de toda forma eliminar essa sensação por meio de algum anestésico, alterando sua compreensão à experiência com a dor, ou seu conceito de tristeza, por exemplo.

Assim, pode-se entender que o enfrentamento das pessoas diante de seus medos, pode alterar comportamentos. Fugir de situações de enfrentamento desses medos referente à morte, sofrimento e culpa, é reconfortante por não se ter que lutar contra convicções já estabelecidas. Dessa forma, ter sentido na vida, nada se relaciona ao sentimento de tristeza, e sim, ao de viver a vida plenamente.

A espiritualidade reforça-se, portanto, ao verificar-se que em busca de amenizar o sofrimento e a inquietude humana, o problema da morte é resolvido pelas religiões que prometem continuações ou perpetuações do espírito; o problema da culpa também é sanado com as religiões que depositam em entidades próprias as virtudes e os erros humanos (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006; KOVÁCS, 2007).

Fleck *et al.* (2003), Panzini *et al.* (2007) e Panzini *et al.* (2010) apontam em seus estudos que para se obter sentido na vida pela espiritualidade deve-se ter sentimentos relevantes quanto o cuidar de outras pessoas, sentir que a vida depende de uma finalidade, assim como acreditar que se esta aqui experimentando esta vida por algum motivo.

Estas, para os autores, são reflexões que devem ser feitas pelas pessoas que esperam encontrar sentido na vida, logo, sentir que pertence e ter no que se agarrar para suportar as adversidades do cotidiano.

Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srpb Group (2006) também apresentam em seus estudos outro fator denominado de admiração. Esse fator interpreta-se como um sentimento

de admiração diante da beleza do mundo e da natureza, é, segundo os autores, reforçado após alguma enfermidade séria, fato abordado como polêmico no sentido de que este fator pode levar a um sentimento de inferioridade perante a magnitude da natureza.

Preocupa-se com o fato de ao admirar as coisas em volta, e perceber muita importância nesses aspectos, o ser humano se sinta reduzido e caia em tristeza, ou depressão.

Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srpb Group (2006), Panzini *et al.* (2007) e Panzini *et al.* (2010) concordam que a admiração, é resultado de admirar as coisas que estão à volta das pessoas, ser tocado de maneira espiritual pela beleza dessas coisas, conhecer o que inspira, emociona a vida, além de entender o privilégio pela possibilidade de contemplar a natureza. Dessa forma, a admiração relaciona-se com a espiritualidade ao haver a contemplação e reflexão acerca dos fatos ocorridos durante a vida.

Kovács (2007) traz que refletir sobre o processo de admiração pela espiritualidade é realizar uma análise criteriosa do interior pessoal, rever pessoalidades, fortificar o que é significativo para a vida. Isso pode levar a um esclarecimento muito forte das convicções das pessoas, um momento de libertação, pois as pessoas no ato de reflexão de suas admirações podem ser levadas a questionar dogmas religiosos.

Para Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srpb Group (2006), Panzini *et al.* (2007) e Panzini *et al.* (2010) a admiração é demasiadamente passiva, sendo alicerce da espiritualidade na promoção do bem-estar emocional. Assim, a admiração cumpre seu papel como parte na formação da espiritualidade, pois como a mesma advém de um mecanismo de conhecimento e construção pessoal internalizado pelas pessoas, respeitando as várias dimensões do ser humano e da vida, reconhece a admiração, assim, como admite que o cognoscível apresenta suas limitações nas subjetividades.

Mais um fator que Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srpb Group (2006) levantaram como relevante para o estudo da espiritualidade é o sentido de totalidade e integração, buscando conhecer das pessoas a ligação que as mesmas fazem entre a mente, corpo e a alma, além do equilíbrio entre estes, se a pessoa vive de acordo com o que sente e pensa, e ainda, se há coerência entre o que a pessoa faz, pensa e sente.

Dessa forma, compreende-se que totalidade e integração tem relação com o psicológico de cada um. Assim, as variáveis de investigação para este fator preocupam-se em saber da mente, verificar se a mesma se encontra saudável, equilibrada. Kovács (2007) corrobora trazendo em seus estudos que comprovadamente há momentos de intersecção e complementação entre fatores psicológicos e espirituais na existência das pessoas.

Ancona Lopez (1999), Dalgarrondo (2006) e Moreira-Almeida *et al.* (2006) compartilham desta ideia, trazendo que é de crucial relevância compreender que ao interagir com os mais diversos temas levantados pelas pessoas não se deve ignorar a experiência religiosa e, ou, espiritual dessas pessoas, deixando que o mesmo possa relatar livremente os seus valores e expectativas.

Nota-se neste contexto a tênue relação entre a espiritualidade e a saúde mental ou psicológica das pessoas. Dai a importância em saber o que é particularmente significativo na vida de cada uma, além de considerar como a mesma enxerga seu sentido de pertencer a uma determinada religião.

Ancona Lopez (1999), Dalgarrondo (2006), Moreira-Almeida *et al.* (2006), e, Kovács (2007) concordam que, na interação com pessoas, as abordagens evidenciadas não podem ser negligenciadas, de maneira que o aspecto psicológico deve ser levado em conta assim como a religiosidade, e, ou espiritualidade, obrigando o receptor a se abrir para compreender as metáforas e símbolos que os indivíduos possam vir a manifestar nas interações do cotidiano.

Levando para o dia-a-dia, o ser humano deve seguir as recomendações dos autores para que seja possível compreender as manifestações que ocorrem nas diversas interações que ocorrem em nossas rotinas, possibilitando compreender o outro dentro de sua realidade.

O quinto fator que Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srpb Group (2006) consideram é o da força espiritual. Para os autores, conhecer este fator está relacionado em entender como as pessoas percebem a força de seu espírito interior, em que condições apresenta-se essa força espiritual em épocas difíceis, como esta força ajuda o indivíduo a viver melhor, assim como ajuda o ser humano a sentir felicidade na vida.

Dessa forma, a força espiritual parece agir como um incentivador para a vida, motivando, despertando vontades e dando ânimo para os enfrentamentos cotidianos.

Kovács (2007), Panzini *et al.* (2007) e Panzini *et al.* (2010) vão de encontro com a ideia e trazem em seus estudos que a espiritualidade se manifesta de maneira bastante acentuada em indivíduos que possuem grande força espiritual, onde seu espírito interior é utilizado como força motriz de suas vidas, motivando e influenciando decisões e comportamentos.

Fowler (1992) complementa apontando que o espírito interior, de onde advém a força espiritual, está estreitamente ligado à fé que as pessoas possuem, pois ambos têm como preceito algo maior, o próprio espírito ou uma divindade.

Esta ideia que Fowler (1992) traz remete ao que já se vem mencionando, a necessidade do indivíduo transcender, ir além de suas possibilidades materiais, encontrando seu eu, seu espírito, conversando com a alma e a trazendo em sintonia com as ações do cotidiano. Nesse contexto, confirma Boff (2006) que experimentar da força espiritual vai além da compreensão humana, no contexto de espiritualidade, oportunizar o indivíduo a ir de encontro com sua força espiritual é um fato que ultrapassa o sentido de real em que vivemos.

Toda essa trajetória de ir de encontro ao espírito interior, faz com que as pessoas possam avaliar seu modo de vida, fazer uma relação com os sentimentos que motivam o seu verdadeiro eu, e o eu do cotidiano, ato que reflete no psicológico das mesmas.

Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srp Group (2006) reportam em suas pesquisas mais um fator de verificação para a espiritualidade, e o mesmo resulta-se desse exercício de análise do espírito interior, a paz interior. Este fator, segundo os autores, está mais próximo de um estado psicológico do que com a própria paz interior em si. Ou seja, não há paz interior, ela é resultado de um contexto psicológico, que pode ser de paz ou de conflito, dependendo da relação de cada pessoa para com sua vida.

Entender o fator paz interior proposto por Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srp Group (2006) em seus estudos, depende de compreender se a pessoa se encontra em paz com ela mesma, se o indivíduo percebe paz interior, e a encontra quando precisa, além de buscar saber se há senso de harmonia com a vida do investigado.

Dessa maneira, Kovács (2007), Panzini *et al.* (2007) e Panzini *et al.* (2010) trazem que a paz interior também influencia no comportamento das pessoas. Os autores colocam que quanto mais se percebe paz interior, mais a pessoa tende a ser tolerante, o que resulta em uma convivência de paz consigo e para com os outros.

No entanto, este resultado de paz interior é um exercício solitário, pois é por meio de suas experiências e crenças que se contempla o estado de paz interior. Kovács (2007) coloca que este caminho para se alcançar a paz interior não pode ser forçado, mas sim estimulado.

Como sétimo, e penúltimo fator de investigação para a espiritualidade, Fleck *et al.* (2003), e, Whoqol Srp Group (2006) apresentam o construto esperança e otimismo, apontando que suas variáveis dependem do quanto a pessoa sente-se esperançosa consigo mesma, assim como com a vida, do como ser otimista melhora a sua qualidade de vida, e, por último, se o indivíduo permanece otimista em épocas de incerteza.

Kovács (2007) aponta que, para as pessoas, ter esperança é sinônimo de otimismo. Uma pessoa esperançosa acredita que seus movimentos valem à pena, têm sentido e

significados no mundo. A autora ainda coloca que pessoas com esperança são aquelas que de alguma forma confirmaram a significância de suas vidas. Portanto, na ânsia de compreender o sentido da vida, e ao perceber que os movimentos que as pessoas fazem às estão colocando em sintonia com seus espíritos, ascende-se uma motivação para querer mais da vida, despertando um desejo de compromisso para consigo mesma.

Para Boff (2006) e Kovács (2007) o ser humano de modo geral sente que precisa marcar sua passagem pela vida, seja para as pessoas importantes a ela, seja para o mundo, e, estas marcas envolvem valores como fraternidade, justiça e respeito. Assim, quando o indivíduo percebe que dentro de suas convicções, esses valores estão se encaminhando, e que ele tem participação direta ou indireta nesse feito, isso o deixa em paz e o torna esperançoso e otimista para com o futuro.

Mill (1989) coloca que somos animais como quaisquer outros, diferenciando o ser humano pela capacidade de desenvolver conhecimento, mas, similares como os outros sentimos a necessidade de garantir a espécie, reproduzir-se. Porém garantir a espécie também depende de se certificar que as condições para as gerações futuras estão de acordo com o que cada pessoa entende como um ambiente próspero. Reproduzir-se e não perceber que essas crias têm condições de prosperarem é como ter o ciclo da continuidade da espécie quebrada, gerando desesperança, pessimismo, desmotivação para com o futuro.

Kovács (2007) complementa que para as pessoas é confortável pensar que ao partirem deixaram para as próximas gerações ensinamentos de bons valores. A autora expõe que mesmo no momento da morte, o ser humano pode sentir esperança e otimismo se entender que conduziu sua vida de maneira que entende como satisfatória, pois percebe que sua existência teve valor.

Portanto, a esperança e o otimismo, são frutos de uma vida coerente com o que se pensa, resultando em construções significativas de valores e sustentabilidade para si e para o próximo.

Por fim, o oitavo e último fator proposto por Fleck *et al.* (2003) e Whoqol Srp Group (2006) na busca da compreensão da espiritualidade das pessoas é a fé, onde os autores apontam que a mesma pode ser interpretada como pensamento positivo e otimismo, respectivamente. Para sua investigação propõem a busca em saber como a fé, para a pessoa, contribui para o bem-estar, conforta e dá força no dia-a-dia, e, por último se a mesma ajuda a aproveitar a vida.

A fé, segundo Kovács (2007) é muitas vezes confundida como sendo de propriedade apenas dos que possuem religião. No entanto, para muito além disso, a fé é um sentimento de crença em determinada coisa, indo de forças espirituais e imagens sacras à objetos e fenômenos da natureza. A fé vem de acreditar, depositar esperança em algo, ter certeza de alguma coisa (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006; KOVÁCS, 2007).

Fowler (1992) traz que a fé possui diversos patamares, estando vinculada com a força espiritual. Ainda, para o autor, a fé possui vínculo com o fator existencial das pessoas, o que a torna subjetiva. Nesse sentido, explica que o desenvolvimento da fé pelas pessoas passa por fases onde de início ela é primitiva, e tem relação com os primeiros contatos da criança com o meio, passando pela fé sintética, ou convencional, que o autor a identifica como um instrumento de identidade e de pertença em grupo, amadurecendo para a fé universalista, àquela que faz a pessoa se perceber como ser único em sua existência e fé.

Percebe-se que essas fases se assemelham com às da vida, do nascimento à melhor idade, em um processo de autoconhecimento, do desenvolvimento de conhecimento acerca das coisas à propriedade para se pensar acerca da própria existência. Então pode-se entender que a fé não é algo pronto, mas produto de uma construção pessoal e única.

Kovács (2007) complementa apontando que mesmo que a fé religiosa compartilhe de pontos dogmáticos, ainda assim ela se molda em sua totalidade em pilares pessoais diante das experiências que cada um tem. Portanto, a fé dogmática pode ser repassada, mas, a construída, depende da experiência e resultados produzidos, assim, não podendo ser ensinada.

Dessa maneira, Oliveira (2001) reforça o exposto colocando que a fé, conforme amadurece e se fortalece de forma genuína, torna-se um importante ingrediente de contestação religiosa. O ser humano ao se apropriar de dogmas faz com o passar da vida relações com suas experiências cotidianas, que podem levar à contradição e culminar em reflexão e contestação.

Percebe-se que os fatores que levam à espiritualidade, são instrumentos de avaliação de atitudes e estados psicológicos, onde o resultado dessas relações com o espírito interior pode levar a um bem-estar generalizado. Kovács (2007) corrobora trazendo que os indivíduos podem a todo o momento estar reavaliando sua espiritualidade, permitindo que surjam novas perspectivas, na busca por clareza e sentido em tudo que se faz, pensa e acredita.

O querer ir além do material em busca de repostas, fortalecendo a espiritualidade individual, visa, segundo os autores citados, amenizar situações de anomalias da vida, como doenças, prejuízos financeiros, medo da morte, etc. em um processo de compreensão das

causas, causando aceitação, compreensão, menos dor ou medo (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; FLECK *et al.*, 2003; BOFF, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010).

Dessa forma, ao ocorrer algo que não se espera na vida, nota-se que há uma aproximação da espiritualidade, pois abala os alicerces da identidade e as referências pessoais dos indivíduos, o que não indica que as pessoas deixem de ser espiritualizadas quando vivenciam um contexto normal. A busca pela espiritualidade, portanto, tem relação com a noção existencial do homem, o que afeta seu comportamento, e isto ficou claro durante todo o exposto, principalmente, o lugar de evidência que as questões da vida e da morte têm para o homem.

2.3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O assunto comprometimento organizacional tem sido foco de estudos, pois, para que haja comprometimento deve-se promover algo com os envolvidos nas tarefas de maneira que emergam sentimentos de dentro para fora do ser, a fim de motivar tais agentes a quererem se comprometer com algum propósito. Medeiros (2003) em seu trabalho traz que os estudos acerca do comprometimento organizacional têm avançado nesse sentido, considerando-o como uma dimensão multidimensional, ou seja, buscando compreender a interação entre pessoas e empresa de forma mais ampla. Na literatura já consta de muitas abordagens nesse sentido como o fato de considerar bases afetivas, normativas e instrumentais.

Essas bases são como que sentimentos que emergem da pessoa para com a empresa, denotando algumas características de ação no seu dia-a-dia para com a organização, caracterizando comportamentos.

Seguindo esse contexto, Allen e Meyer (1990) trazem que o comprometimento organizacional assumem três formas: a primeira é um comprometimento alinhado como um apego à empresa, percebido como afetivo; a segunda maneira é vista como consequências, e, ou custos atrelados ao deixar a instituição onde se trabalha denominada de instrumental; e por fim, a terceira é como uma obrigação que a pessoa acha que tem de ficar trabalhando na empresa, intitulada de normativa.

Ainda nesta abordagem, Allen e Meyer (1990) apontam características de pessoas dessas abordagens, relatando que os funcionários com grande comprometimento afetivo ficam nas empresas porque assim desejam; já os indivíduos comprometidos instrumentalmente

permanecem pelo fato de precisarem; e as pessoas com comprometimento normativo ficam na organização pois percebem que são obrigados por valores morais ou éticos a fazer a tal coisa.

Ao se tratar de comprometimento organizacional, deve-se pensar em como promover tal comportamento. Para Trott (1996), Medeiros (2003) e Vasconcelos (2015) o bem-estar espiritual é essencial para que se possa promover entre esses agentes do trabalho algum tipo de comprometimento organizacional. Dessa forma, promover entre os envolvidos com as empresas a espiritualidade, tende a influenciar de forma positiva a relação funcionário e empresa, ou seja, tende a reforçar um comportamento afetivo para com essas empresas.

Ainda segundo Trott (1996) e Vasconcelos (2015) o bem-estar espiritual pode-se traduzir em qualidade de vida para as pessoas na organização, podendo resultar em comportamentos positivos, construtivos, saudáveis, etc; no entanto, conceituar qualidade de vida é complicado, pois entende-se como algo subjetivo sendo possível encontrar diferentes conceitos gerais sobre o tema.

Neste estudo a concepção de qualidade de vida está associado aos conceitos de Levin e Vanderpool (1987), Fleck *et al.* (1999), Koenig (2001), Koenig, Larson e Larson (2001), Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srpb Group (2006), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) quando sugerem forte associação entre a espiritualidade e a qualidade de vida, pois segundo os autores, dessa interação emerge-se sentimentos e, ou, ações positivas quanto ao bem-estar psicológico ou físico, à satisfação e ao comprometimento.

Dessa forma, pode-se considerar que da relação entre espiritualidade e qualidade de vida seja possível extrair das pessoas alegrias ou sentimentos que vão de encontro com o comprometimento afetivo para com a empresa. Assim, qualidade de vida, interpretar-se-á como o bem-estar da saúde física e mental das pessoas, sendo produto da espiritualidade. (LEVIN; VANDERPOOL, 1987; FLECK *et al.* 1999; KOENIG, 2001; KOENIG, LARSON E LARSON, 2001; FLECK *et al.* 2003; DALGALARRONDO, 2006; MOREIRA-ALMEIDA *et al.*, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.* 2010).

No entanto, percebe-se que desta interação os resultados variam de pessoa para pessoa uma vez que estes sentimentos são subjetivos, onde cada ser humano interpreta os estímulos à sua maneira. Neste contexto, Bowling *et al.* (2003) ainda complementam que qualidade de vida relaciona-se com satisfação, seja ela com o emprego, com as atividades desenvolvidas no cotidiano de cada um, com o ambiente em que se esta vivendo, além do estilo de vida que se leva.

Santos *et al.* (2002) e Velarde e Avila (2002) consideram que qualidade de vida têm ligações com o bem-estar e a auto-estima, sendo reflexos de vários aspectos pessoais como o nível-socioeconômico, a capacidade funcional, as emoções pessoais, o relacionamento interpessoal, manutenção do intelecto, auxílio/apoio da família, o estado de saúde do indivíduo, valores relacionados à cultura, à ética e à espiritualidade.

Nota-se que não se tem um índice bom ou ruim, apenas que estes fatores interferem. Quem estabelece o grau de importância, ou seja, se algo é relevante ou não para a vida, é a própria pessoa, confirmando a questão subjetiva que todos os autores aqui citados mencionam.

Para Fleck *et al.* (1999), a qualidade de vida interfere no indivíduo, tanto para benesses quanto para prejuízos individuais quando não a se tem, assim, estudiosos das ciências humanas e biológicas são os que mais têm estudado tal fenômeno, no intuito de entender processos, anteceder fenômenos e controlar sintomas.

Diante do exposto e da dificuldade da conceituação do que é qualidade de vida, Dantas, Sawada e Malerbo (2003) e Seild e Zanon (2004) trazem que para investigar tal temática é necessário fazer certas delimitações que torne viável ou possível operacionalizar análises científicas.

Ao associar qualidade de vida com o comprometimento dos funcionários para com suas empresas Medeiros (2003), Wang (2004), Rego e Souto (2006), Rego, Cunha e Souto, (2007), Lavelle (2010), e, Roman *et al.* (2012) trazem que comprometimento organizacional é quando há uma forte ligação entre empresa e funcionários, a ponto de emergirem sensações positivas entre estes, tanto afetivas como emocionais, surgindo assim, nos trabalhadores, uma sensação de compromisso com a empresa onde atuam.

Dantas, Sawada e Malerbo (2003) e Seild e Zanon (2004) apontam que quando as organizações promovem qualidade de vida em seu ambiente, isso desperta comprometimento nas pessoas por se sentirem bem no espaço laboral. Para tanto, Allen e Meyer (2000) definem que comprometimento organizacional é um aspecto psicológico que determina a relação do trabalhador com a empresa, reduzindo a possibilidade de deixá-la.

Os autores citados, ao dissertarem sobre comprometimento organizacional são unânimes ao relatarem que há associação com qualidade de vida. Assim, espiritualidade, qualidade de vida e comprometimento organizacional denotam um sistema de compensação, onde um necessita do outro para que se complete um ciclo intencional, o que para a empresa que busca funcionários comprometidos, é fundamental a ocorrência.

Outros autores como Ashmos e Duchon (2000), Milliman *et al.* (2003) e Tecchio, Cunha e Santos (2016) apontam que quando a empresa promove a espiritualidade, promove qualidade de vida, onde os trabalhadores da mesma tendem a mudar atitudes, além de apresentarem um maior e melhor envolvimento com a empresa. Giacalone e Jurkiewicz (2003) corroboram ao entenderem que empresas onde se prevalecem programas de espiritualidade, apresentam aumento nos resultados individuais dos trabalhadores, e estes tornam seus laços de compromisso com as organizações mais fortes, além, destacam os autores, de o trabalho apresentar maior serenidade nas execuções.

Torna-se clara a importância de analisar a relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional, uma vez evidente os benefícios para ambas às partes, empresas e pessoas. Ao que relatam os autores, parece haver um propósito além da obrigação laboral em trabalhadores que atuam nessas empresas que enaltecem a espiritualidade, e, segundo Allen e Meyer (2000) empregados que se sentem comprometidos não costumam pensar em deixar a empresa, o que gera baixos índices do ciclo contratação/dispensa de funcionários, bons retornos dos investimentos aplicados em treinamentos, formação de equipes engajadas, etc.

Diante dos mais diversos entendimentos do que seja comprometimento organizacional, ressalta-se que para este estudo considera-se as definições de Meyer, Allen e Smiths (1993), Medeiros (2003), Rego e Souto (2006), e, Rego, Cunha e Souto (2007) que declaram que o comprometimento organizacional está ligado ao sentimento de pertencer e estar emocionalmente ligado à organização; onde, em seus estudos, os autores apresentam três diferentes dimensões, a citar: comprometimento afetivo, o normativo, e, o instrumental.

Dessa forma, Medeiros (2003) explica: comprometimento afetivo é quando o trabalhador sente-se ligado à empresa por laços de afeto; o comprometimento normativo é quando o empregado denota um sentimento de obrigação, de lealdade para com a empresa; e o comprometimento instrumental, esse menos afetivo, por estar ligado aos custos e dificuldades que o trabalhador percebe ou reconhece, se por ventura venha a ser desligado da empresa, sendo essa sua motivação para o comprometimento, o medo ou a insegurança de não estar empregado.

Neste contexto, o melhor para a empresa é que os funcionários se comprometam de maneira afetiva, sendo o cenário mais favorável, o de entrega com sentimento ao que se faz. Medeiros (2003) e Rego e Souto (2006) corroboram, pois entendem que tanto para as

empresas como para as pessoas a melhor situação é a experiência de aspectos normativos e afetivos.

O comprometimento afetivo foi a abordagem que mais despertou interesse dos autores pioneiros como Mowday, Steers e Porter (1979) e Mowday, Porter e Steers (1982). Estes autores consideram o comprometimento numa perspectiva atitudinal, no entanto reconhecem os aspectos comportamentais. Para os autores, o comprometimento não é passivo simplesmente, mas de interesse, um relacionamento constantemente ativo na busca pelo bem-estar. Mowday, Steers e Porter (1979, p. 226) fazem uso de uma definição de 1970 de Porter e Smith para esclarecer comprometimento:

Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização, em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização.

Todo esse entendimento dos autores nortearam as pesquisas que vieram a posteriori acerca de comprometimento organizacional, sendo definido este, com aspectos emocionais, de comprometimento afetivo.

Mowday, Steers e Porter (1979) elaboraram por meio da definição exposta um questionário para avaliar o comprometimento organizacional das pessoas. Medeiros (2003) expõe que este instrumento foi validado obtendo escores elevados de consistência interna quando submetido ao Alpha de Cronbach, o que faz deste questionário o instrumento mais usado para se medir comprometimento organizacional. Esta escala, segundo o autor, consiste em quinze variáveis para comprometimento, além de haver uma versão mais curta apresentando nove indicadores. Utiliza-se da escala Likert, passando por discordo totalmente à concordo totalmente.

No Brasil o instrumento de comprometimento organizacional de Mowday, Steers e Porter (1979) foi validado por Borges-Andrade; Afanasief e Silva no ano de 1989 permitindo que os estudos nacionais avançassem acerca do tema comprometimento afetivo.

Há outros enfoques, como já mencionado, de comprometimento: o normativo e o instrumental. Antes da abordagem normativa, faz-se necessário compreender a vertente que culminou no comprometimento instrumental, pois cronologicamente este antecede o outro.

Este enfoque teve início com os estudos de Becker (1960) que denominou de comprometimento instrumental a tendência que o ser humano tem em se envolver em “linhas consistentes de atividade” (BECKER, 1960, p. 33). Para o autor, as pessoas exercem uma

relação de troca com as empresas, e a interação entre elas se resume a isso, onde, se a pessoa não enxerga benefícios nesta troca a tendência é de abandono das suas funções. Uma relação resumidamente, fria; sem demonstrações de aspectos emocionais.

Medeiros (2003) traz que o conceito de comprometimento organizacional vêm da tentativa de mensurar o envolvimento dos funcionários quando estão exercendo atividades laborais em alguma empresa. Assim, entende-se uma forma de caracterizar ações dos funcionários, ações estas, produto da interação funcionário/organização e suas variâncias no período de ocorrência, como a percepção do retorno em forma de salário, a possibilidade de crescimento profissional, sentimento de utilidade, etc.

Dessa forma, corrobora Becker (1960) ao colocar que as linhas consistentes de atividades provocam na pessoa formulações de planos de ação e estratégias, de maneira a alcançar seus objetivos pessoais. Medeiros (2003) complementa ao relatar que é comprovada a relação entre comprometimento instrumental e os investimentos feitos pelos trabalhadores, assim como com as possibilidades de trabalho.

Então o comprometimento instrumental, acontece na análise fria de custo/benefício, onde as pessoas analisam o que investiram em capital intelectual *versus* o que se tem de retorno na empresa, considerando o mercado fora. Allen e Meyer (1990) relatam em seus estudos uma correlação muito forte entre o comprometimento instrumental e planos previdenciários e investimentos feitos pelos funcionários.

Medeiros (2003) relata que as escalas que serviram de mensuração do comprometimento instrumental foram a de Ritzer e Trice, em 1969, e a de Hrebiniak e Alluto, em 1972. O autor explica que a primeira escala se preocupa em saber se os funcionários irredutivelmente trocariam de função e de empresa, se estavam incertos, ou se impreterivelmente não trocariam em troca de aumento no salário, na função, nas responsabilidades, no *status*, na possibilidade de crescimento.

Medeiros (2003) argumenta que não houve mensuração de comprometimento ou de correlação desses aspectos evidenciados ao comprometimento instrumental. No entanto, a segunda escala, de Hrebiniak e Alutto, de 1972, trouxe alterações significativas, evidenciando correlações ao se verificar pelas variáveis idade e tempo de trabalho, oferta de planos de aposentadoria e fundos de pensão.

Ainda, Medeiros (2003) traz que o enfoque normativo para comprometimento surge com McGee e Ford em 1987, onde os autores após estudarem as capacidades psicométricas das escalas de Meyer e Allen concebidas no ano de 1984 acerca do comprometimento afetivo

e instrumental, encontraram evidências para sustentar o enfoque normativo. McGee e Ford verificaram três construtos distintos para a análise do comprometimento normativo, sendo que o primeiro consiste de indicadores da própria escala afetiva, o próximo ressalta a baixa oferta de emprego no mercado para o trabalhador, e, o último e terceiro construto está pautado no reflexo do comprometimento em relação ao sacrifício desprendido pela pessoa no trabalho e à chance de abandonar a empresa.

Este estudo de McGee e Ford apontaram mudanças significativas no entendimento e no estudo do comprometimento, pois torna-se um importante horizonte quando na operacionalização do comprometimento (MEDEIROS, 2003).

Nesse sentido, Wiener (1982, p. 421) conceitua comprometimento como “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”. O autor ressalta que os sentimentos normativos que se emergem do comprometimento para se ir de encontro com os valores e os objetivos da empresa, não passa de mero controle sobre as ações das pessoas, que, adotam a empresa, diante das dificuldades encontradas no mercado.

Uma forma de segurança, que, Medeiros (2003) chama de normativo-instrumental, pois as pessoas ditas comprometidas nesses aspectos exteriorizam comportamentos diante da crença que é certo e moral atuarem dessa forma.

Como o comprometimento é produto de comportamento humano, o estudo de Wiener (1982) originou-se do trabalho de Fishbein de 1967 que desenvolveu o Modelo de Intenções Comportamentais, com intuito de antecipar e entender as intenções comportamentais das pessoas. Segundo o autor, existem dois fatores que determinam o comportamento: o atitudinal, onde a atitude das pessoas sobre uma ação é fruto de sua constatação de consequências desta mesma ação; e o normativo, assim as pessoas reagem na empresa de acordo com suas percepções frente à totalidade de pressões normativas a respeito da forma como agem.

Medeiros (2003) esclarece que essas pressões normativas são oriundas da cultura vigente na organização, impondo ações e comportamentos dentro da mesma. Assim, o enfoque normativo para comprometimento parte do princípio do controle normativo por parte das empresas, tais como regras e normas, ou, por meio de ferramentas de gestão de pessoas que permita esse controle, como a elaboração de uma missão pensada nestes moldes e trabalhada de forma intensa sobre as pessoas.

A mensuração para comprometimento normativo foi testada por Wiener e Vardi (*apud* Allen e Meyer, 1990) onde os autores verificaram o comprometimento normativo pelo viés de três indicadores: se as pessoas deveriam ser leais às suas empresas, se deveriam fazer sacrifícios em prol da instituição, e se não deveriam criticar a organização.

Dessa forma, Allen e Meyer (1990) construíram a escala de mensuração para comprometimento normativo, procurando apontar evidências da conceituação desses três elementos do comprometimento organizacional, onde, em um segundo momento validaram o modelo além de apresentarem novos indicadores de comprometimento normativo, sendo, segundo Medeiros (2003) reconhecidos como os grandes contribuidores para a literatura acerca do comprometimento organizacional dos anos 1990.

Apresentada a faceta multidimensional de três fatores: afetivo, instrumental e normativo, interessa compreender formas de promover comportamentos saudáveis na relação empresa/empregados. Dentro do contexto espiritualidade e comprometimento organizacional os comportamentos que tendem a serem verificados é o do comportamento organizacional afetivo.

Isso pode ser apreciado quando Vasconcelos (2015) e Tecchio, Cunha e Santos (2016) trazem que indivíduos atuando em empresas que promovem aspectos da espiritualidade, tendem a apresentar um comprometimento organizacional afetivo e normativo, assim como melhor produtividade, pois estabelecem uma espécie de compromisso passional para com a organização.

Allen e Meyer (2000) apontam que para as empresas promoverem sensação de comprometimento nos funcionários elas devem traçar ações que passem para as pessoas um sentimento de justiça, respeito e apoio, onde seus líderes são abertos a críticas e sugestões, promovam liderança participativa e são inovadores; as atribuições devem ser desafios para os empregados oferecendo oportunidades, desenvolvimento pessoal e de carreira; os funcionários percebem a cultura organizacional humanizada; além de reconhecer direitos e deveres. Dessa forma, o que se espera da empresa é uma organização de atuação cidadã diante da sociedade, respeitando o espaço e os indivíduos.

2.4 A GESTÃO DE PESSOAS COMO PROMOTORA DE ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO AFETIVO

Tem-se que a gestão de pessoas, segundo Freitas (2010) e DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) deve procurar formas de alinhar os funcionários e a empresa em prol de um objetivo comum, no qual favoreça a obtenção dos objetivos organizacionais. No entanto o que motiva as pessoas a irem de encontro a estes objetivos organizacionais parece ser quando as mesmas se identificam com tais objetivos, onde o planejamento estratégico da empresa esteja embasado em premissas de missão, visão e valores nos quais sejam comuns aos trabalhadores destas instituições.

Ainda, Freitas (2010) e DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) trazem que o planejamento estratégico assume este papel como uma maneira de fazer uma análise sucinta dos objetivos da organização para o futuro, estabelecendo as melhores maneiras de alcançá-los. Os autores apontam que o papel da gestão de pessoas neste processo é de determinar a melhor forma de alinhar as pessoas na empresa com o intuito de que elas tenham mais condições de auxiliar a organização a alcançar tais objetivos.

Um plano eficaz, para Freitas (2010) e DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) proporcionará para a empresa vantagens competitivas e auxiliará a mesma na utilização mais eficiente dos recursos organizacionais, incluindo os recursos humanos, na realização desses objetivos. Em suma, a administração estratégica de recursos humanos proporciona uma clara ligação entre os objetivos organizacionais e as atividades dos colaboradores que nela trabalham, onde todos os profissionais devem enxergar nitidamente a relação entre suas atribuições diárias e o alcance dos objetivos ou metas.

Quando tratamos de espiritualidade como fator estratégico, busca-se a conectividade da empresa para com seus funcionários, onde para Vasconcelos (2015) e Oliveira (2001) estas empresas são mais humanas, procuram entender seus funcionários, e, acima de tudo promove uma organização humanizante para as pessoas que ali desempenham suas funções, desenvolvendo uma cultura aberta, participativa, democrática e enriquecedora, no qual a negociação entre os pares seja regra básica de conduta.

Para Vasconcelos (2015) e Tecchio, Cunha e Santos (2016) a essência da empresa se traduz na espiritualidade, o que não significa somente ritualizá-la, mas propiciar um clima motivador, inspirador de mudanças e de atitudes. Complementa a ideia Oliveira (2001) que destaca atualmente existir três tipos de empresas: primeiro as que vivem a era do

conhecimento, depois, as que enaltecem as habilidades, e uma terceira, as que promovem espiritualidade.

Ainda, Oliveira (2001) traz que empresas da era do conhecimento não abriram os olhos para as habilidades pessoais, que por sua vez, empresas da era das habilidades pessoais seriam uma mistura de valorização do conhecimento com aceitação que só a partir das habilidades humanas aprimoradas é que de fato os processos se desenvolvem, e o terceiro tipo de empresa, a do futuro, seria a espiritualizada, que são as empresas que tem o seu pessoal adaptado às mudanças, pois são os próprios funcionários os fatores geradores de mudanças dentro da organização. Vasconcelos (2006, p. 52) corrobora com Oliveira (2001) ao afirmar em sua obra que a espiritualidade no trabalho “é algo que visa ajudar as pessoas a externarem o máximo potencial que há nelas, a terem atitudes e comportamentos equilibrados e a desenvolverem relacionamentos sadios”.

Outro foco, Hunter (2004) e Rego, Cunha e Souto (2007) trazem ao abordar que espiritualidade no ambiente de trabalho quer dizer que as pessoas são sensíveis ao que se refere à justiça, confiança, respeito, dignidade, e percepção de sentido para a vida. Para os autores, espiritualidade na empresa significa alcançar estados elevados de consciência e alinhamento das ações empresariais com as das pessoas, onde nesses ambientes os resultados podem ser de melhoria na percepção de qualidade de vida individual e coletiva, fomentação de situações de crescimento e desenvolvimento pessoais, estímulos a trabalho em equipe e à criatividade.

Faz-se importante, portanto, a verificação da espiritualidade na empresa, como fator estratégico e promissor para as pessoas que fazem parte da organização e em consequência para a empresa, favorecendo o comprometimento afetivo por parte dos funcionários. Freitas (2010) e DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) ressaltam a importância de uma gestão da diversidade, assim, do respeito, reconhecendo as diferenças entre as pessoas como de cultura, de geração, de nacionalidade, credo, etc. Dessa forma, pode-se trazer para o âmbito da espiritualidade esse aspecto do respeito à diversidade uma vez verificada a particularidade deste construto para as pessoas.

Conforme as organizações se diversificam, mais os empregadores adaptam suas práticas de gestão de pessoas de maneira que seja possível acompanhar e atender essas mudanças. DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) trazem que muitas empresas atualmente têm programas de diversidade, que consistem em novas formulações para contratar, promover e reter pessoas respeitando suas diferenças, o que para os autores eleva a autoestima e a

segurança dos funcionários quanto a si mesmos e para com a empresa. Este ambiente de respeito, onde o indivíduo pode se sentir ele mesmo, sem máscaras denota um ambiente favorecedor do bem-estar pessoal, onde, Levin e Vanderpool (1987), Fleck *et al.* (1999), Koenig (2001), Koenig, Larson e Larson (2001), Fleck *et al.* (2003), Whoqol Srpb Group (2006), Panzini *et al.* (2007), Panzini *et al.* (2010), Vasconcelos (2015), e, Tecchio, Cunha e Santos (2016) apontam como premissa para uma empresa que promove a espiritualidade.

DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) reforçam a questão da diversidade ao colocarem que grandes empresas multinacionais realizam em suas unidades auditorias sobre cultura, de forma a garantir que o conceito de respeito à diversidade seja disseminada na organização com o intuito de promover aos empregados essa noção de respeito, consequentemente, libertando o seu pensamento para questões realmente relevantes do trabalho e da vida. DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) ainda apresentam em sua obra que, ações como estas resultam em maior capacidade criativa e de inovação por parte das pessoas envolvidas no processo. Oliveira (2001) já preconizava esses resultados em empresas espiritualizadas. Dessa forma, a promoção por parte da empresa de um ambiente favorecedor de criatividade e inovação só tem a ganhar, frente ao mercado globalizado e dinâmico, e esse ambiente parece apontar para empresas que promovem a espiritualidade.

Freitas (2010) e DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) verificam a necessidade dos empregadores terem de alterar suas filosofias de adotar uma gestão de pessoas universal dentro da organização, passando a reconhecer as particularidades dos empregados de forma que a gestão possa responder a essas particularidades de maneira que garantam a retenção de talentos e maior produtividade. Não há dentro da diversidade o positivismo, a universalidade, para tanto, uma empresa espiritualizada e que deseja funcionários comprometidos afetivamente, não pode arquitetar sua gestão de forma simplista e única, devendo se atentar às diferenças, propiciando ambiente de respeito, aumentando a sensação de fraternidade entre os envolvidos, logo, um sentimento de querer estar envolvido com a organização.

Freitas (2010) nesse sentido aponta que as empresas precisam reconhecer e lidar com os mais diversos valores, necessidades, interesses e expectativas, se deseja funcionários comprometidos. Dessa maneira, devem excluir práticas ou ações que possam ser interpretadas como de indiferença ou preconceituosas. DeCenzo, Robbins e Verhulst (2015) corroboram ao colocar que as organizações também devem auxiliar seus funcionários em uma forma de equilibrar sua vida profissional e a pessoal, de forma a lhes garantir qualidade de vida.

Como já visto, qualidade de vida é subproduto da espiritualidade, reforçando o exposto e enaltecendo a necessidade de se trabalhar as questões espirituais na empresa. Freitas (2010) vê neste aspecto um forte instrumento de competitividade que pode levar as organizações a serem mais eficazes e exclusivas no mercado. No entanto, ressalta a autora, que este é um tipo de investimento para as empresas, um investimento em seus funcionários, porem, um processo que requer planejamento e ações que demandam tempo e devem ser desenvolvidos em longo prazo.

Dentro desse contexto, Rego, Cunha e Souto (2007) e Freitas (2010) apontam que o comprometimento afetivo é a forma de comportamento que as organizações mais desejam de seus funcionários. Segundo os autores essa afirmação se confirma na extensa literatura sobre o assunto, e justificam com Allen e Meyer (1990) ao relatarem que em ambientes de comprometimento afetivo há forte tendência no favorecimento do trabalho em equipe, coesão entre as equipes de trabalho, clima organizacional saudável, movimentação proativa dos empregados, sentimento de importância, etc.

Todos esses aspectos positivos que o ambiente onde há comprometimento afetivo propicia, entra em consonância com a literatura acerca da espiritualidade, na promoção de qualidade de vida e melhores resultados para empresas e funcionários (LEVIN E VANDERPOOL, 1987; FLECK *et al.*, 1999; KOENIG, 2001; KOENIG, LARSON; LARSON, 2001; FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO, CUNHA; SANTOS, 2016).

Empenhar a organização em práticas que suscitem o comprometimento afetivo, como por meio da espiritualidade, por exemplo, exige cautela. Meyer e Herscovitch (2001) e Freitas (2010) chamam atenção para o fato de que o favorecimento para que determinado comportamento ocorra, pode incorrer de afetar o comprometimento em outro aspecto contrário. Ou seja, verifica-se que os efeitos positivos almejados com a promoção de determinada técnica para fomentar o comprometimento afetivo, possam ser prejudicados por efeitos negativos no aumento do comprometimento instrumental que esta mesma prática venha a causar.

Para ilustrar Freitas (2010) usa de exemplo o investimento em capacitação de pessoal. Investir em capacitação, segundo a autora, pode aumentar o comprometimento afetivo por meio da geração de percepção entre os funcionários que a empresa os prioriza, no entanto, se estes funcionários relacionarem que este investimento em sua capacitação interfere

na possibilidade de uma mudança para outra organização, o comprometimento instrumental pode paralelamente aumentar, desvirtuando o vínculo que estes percebem para com a empresa.

Allen e Meyer (2000), em consonância sugerem adoções de práticas de recursos humanos que não apresentem esses efeitos contrários, monitorando-os. O comprometimento afetivo, como resultado de empresas espiritualizadas pode encontrar caminho no entendimento de McElroy (2001) que em seus estudos traz sete práticas que o setor pode adotar: (1) adotar práticas de segurança para os colaboradores, (2) elaborar um processo seletivo eficaz que garimpe perfis de pessoas que partilhem dos mesmos objetivos organizacionais, (3) promover ambientes para equipes autônomas e descentralizadas de estruturas, (4) elaborar planos de recompensas baseadas em desempenho, (5) investir na formação contínua dos colaboradores, (6) reduzir as diferenças entre os colaboradores, e, por fim, (7) incentivar o compartilhamento de informações.

Todas as sete práticas sugeridas por McElroy para promover comprometimento, estão em consonância com a literatura de promoção da espiritualidade, no que tange à segurança, sentimento de pertença, autonomia, pró-atividade, busca pelo conhecimento, respeito, e, confiança (LEVIN E VANDERPOOL, 1987; FLECK *et al.*, 1999; KOENIG, 2001; KOENIG, LARSON; LARSON, 2001; FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO, CUNHA; SANTOS, 2016).

Dessa forma, além dessas sete sugestões propostas por McElroy (2001) cabe a cada organização se sensibilizar no intuito de prover outras ações que julgue necessárias para fazer a gestão de seus negócios. No entanto, sem esquecer em atender a premissa da não universalidade, tamanha a diversidade encontrada no aspecto da espiritualidade de cada pessoa como já apresentado neste estudo. Assim, buscando atender a cada pessoa de forma respeitosa, enaltecendo o ser humano, colocando-o como centro de todo o processo.

Desta maneira compreende-se que foi possível até aqui explicar acerca dos fatores que envolvem a espiritualidade e o comprometimento organizacional interagindo com o leitor de forma que possa compreender a ligação destes com a importância para a gestão e as empresas.

Na sequência será apresentado os métodos utilizados para o desenvolvimento desta dissertação.

3 METODOLOGIA

De acordo com Richardson (1989), Gil (1991), Marconi e Lakatos (2002), Vergara (2011) este estudo possui caráter descritivo, pois estabeleceu relações entre as variáveis pesquisadas com a testagem de hipóteses, por isso, também, quantitativo. O corte foi transversal em 2017, sem considerar a evolução dos dados no tempo.

Boente e Braga (2004) explicam que pesquisas de natureza descritiva são aquelas que fazem levantamentos de dados e explicam o porquê destes dados. Richardson (1989) complementa afirmando que pesquisas quantitativas-descritivas verificam hipóteses e a descrição de relações mensuráveis entre as variáveis abordadas.

A escolha epistemológica aqui mencionada justifica-se, pois se avaliou a melhor maneira de alcançar os propósitos deste estudo. Os dados foram levantados por meio de instrumentos validados, embasados, o que possibilitou a verificação das hipóteses por meios estatísticos que serão descritos.

Os dados de fontes primárias, provenientes da opinião das pessoas sobre o tema, foram coletados por meio de questionário (ANEXO A). Os dados de fontes secundárias, dados registrados, foram coletados em bibliografia, como demonstra o quadro 3.

A população pesquisada foi abordada por *survey*, que segundo Babbie (1999) e Freitas *et al.* (2000) este tipo de pesquisa investiga populações numerosas, para isso o método define amostragens que sejam representativas e possibilitem a descrição dos dados encontrados com o objetivo de entender a distribuição de certos traços e atributos dos analisados.

A população da pesquisa são pessoas que desempenham função laboral no setor do comércio na cidade de Foz do Iguaçu – PR, Brasil. Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, CAGED (2017) os trabalhadores que se encaixam nesse perfil, dados de julho de 2017, somavam 17.440 pessoas. Assim, devido ao volume da população, a amostra foi estabelecida conforme os parâmetros de Barbetta (1994) com coeficiente de confiança de 95%, ou 391 respondentes da população, onde fez-se uso da técnica de amostragem por conveniência, ou seja, os questionários foram respondidos pelos componentes da população que tiveram acesso ao *link* da pesquisa.

O questionário foi enviado pela *internet*, no período de 27 de julho a 14 de setembro do ano de 2017, sendo elaborado na plataforma *Google docs*. O *link* de acesso ao questionário foi disseminado por *e-mail* e pelas redes sociais via *Facebook* e *Whats app* para toda a rede de

contatos do pesquisador, com o apelo de que fosse compartilhado o *link* pelos que o recebiam, para que desta maneira fosse criado um efeito em cadeia, ou bola de neve, onde, quem recebe compartilha com quem conhece, e assim por diante, até que se alcançasse a amostra desejada.

Apenas foram validados os questionários respondidos por pessoas que se encaixaram no perfil da população pesquisada, e que responderam a todas as perguntas. Dessa forma, 524 questionários foram respondidos, onde 409 se encaixavam no perfil buscado pela pesquisa, mas, 06 tiveram que ser desconsiderados por não apresentarem todas as respostas. Assim, validou-se 403 questionários, representando um índice de confiança superior a 95%, uma vez que superou em 12 respostas a amostra estabelecida de 391 respondentes.

O instrumento de coleta de dados foi dividido em duas partes, onde a primeira visou caracterizar, e a segunda analisar a amostra. Foram feitas 4 perguntas na primeira parte, e, 36 na segunda, totalizando 40 questões, conforme representado no quadro 1.

A princípio na caracterização da amostra perguntou-se: “você trabalha na cidade de Foz do Iguaçu-PR, Brasil, no setor do comércio?”, sendo necessária uma resposta afirmativa para que o respondente pudesse dar continuidade com o questionário. Na sequência, ainda com a intenção de caracterização, pergunta-se sobre o gênero, idade e escolaridade do pesquisado.

A segunda parte, composta por 36 perguntas, foi elaborada considerando os fatores espiritualidade e comprometimento organizacional, onde os pesquisados fizeram uso de uma escala intervalar de 1 a 7 pontos atribuindo o grau de intensidade que dão aos aspectos evidenciados. A saber: 1 (nada) e 7 (extremamente).

O fator espiritualidade está pautado no estudo da *World Health Organization Quality of Life Instrument - Spirituality, Religion and Personal Beliefs* (WHOQOL-SRPB, 2006) validado no Brasil por Panzini *et al.* (2010). Para o fator comprometimento organizacional utilizou-se parte do instrumento proposto por Meyer, Allen e Smiths (1993) validado por Medeiros (2003) considerando apenas o comprometimento organizacional afetivo.

As hipóteses deste estudo, se apresentam:

H0 – A pontuação na escala de espiritualidade está positivamente relacionada à pontuação na escala de comprometimento organizacional;

H1 – A pontuação na escala de espiritualidade não está positivamente relacionada à pontuação na escala de comprometimento organizacional;

Os dados foram tratados de forma estatística, por isso categorizado como estudo quantitativo. Para tal, utilizou-se o software IBM SPSS *estatistics* 20. Elaborou-se em quadro as etapas desta pesquisa para facilitar o entendimento, estando dispostas no quadro 2.

Quadro 1 – Mapa do questionário

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	Você trabalha na cidade de Foz do Iguaçu-PR, Brasil, no setor do comércio? Qual seu gênero? Qual sua idade? Sua escolaridade?
FATORES DE ESPIRITUALIDADE Panzini, <i>et al.</i> (2010)	VARIÁVEIS
Conexão a uma força espiritual	Passar por épocas difíceis. Controla o estresse. Compreender os outros. Traz tranquilidade.
Sentido na vida	Encontrar sentido na vida. Cuidar de outras pessoas. Sentir finalidade na vida. Sentir que esta aqui por um motivo.
Admiração	Admirar as coisas em volta. É espiritualmente tocado pela beleza. Sentir inspiração (emoção) na vida. Sentir gratidão por apreciar a natureza.
Totalidade e integração	Ligação entre mente, corpo e alma. Equilíbrio entre mente, corpo e alma. Viver de acordo com o que sente e pensa. Coerência entre o fazer, pensar e sentir.
Força espiritual	Força do espírito interior. Força espiritual em épocas difíceis. Força espiritual ajuda a viver melhor. Sentir felicidade na vida.
Paz interior	Paz consigo mesmo. Paz interior. Sente paz quando precisa. Senso de harmonia com sua vida.
Esperança e otimismo	Quanto de esperança sente. Estar esperançoso com a vida. Ser otimista melhora a qualidade de vida. Permanecer otimista em épocas de incerteza.
Fé	Fé contribui para o bem-estar. Fé conforta o dia-a-dia. Fé da força no dia-a-dia. Fé ajuda a aproveitar a vida.
FATOR DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL Meyer, Allen e Smiths (1993) e Medeiros (2003)	VARIÁVEIS
Afetivo	Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho. Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho. Desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares. A razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.

FONTE: Adaptado de Panzini *et al.* (2010) e Medeiros (2003).

Para Stevenson (1986) os testes propostos para este estudo são utilizados para verificar se os valores obtidos em pesquisa estão próximos uns dos outros, onde a concentração dos mesmos graficamente indica normalidade.

Quadro 2 – Demonstração das etapas da pesquisa

ETAPA	OBJETIVO	FÓRMULA
Determinar amostra. Cálculo de amostra probabilística proposta por Barbetta (1994).	Obter uma representação da população da pesquisa na qual suas respostas possam expressar confiabilidade.	$no = 1 / Eo^2$ $n = N \cdot n / N + no$
Coleta de dados com escalas previamente testadas. Panzini <i>et al.</i> (2010) e Medeiros (2003).	Colher dados junto ao público-alvo para que sirvam de subsídios para esta pesquisa.	Questionário adaptado de Panzini <i>et al.</i> (2010) e Medeiros (2003). ANEXO A.
Analisar os dados por curtose.	Caracteriza o achatamento da curva da função de distribuição de probabilidade.	$\frac{m_4(\mu)}{\sigma^4} + (-3)$
Análise de assimetria dos dados.	Distinguir as distribuições assimétricas. Verificar a discrepância ou desigualdade entre as variáveis.	$b_1 = \frac{1}{n} \sum \left[\frac{X_i - \bar{X}}{s} \right]^3$
Análise de desvio padrão dos dados.	Indicar a regularidade de um conjunto de dados em função da média aritmética.	$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = \sqrt{\sum_{i=1}^N \frac{(x_i - \mu)^2}{N}}$
Alfa de Cronbach.	Medir a correlação média entre as perguntas do questionário.	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$
Análise dos dados baseadas em técnicas estatísticas bivariadas. Teste de Pearson.	Avaliar a associação estatística entre as dimensões propostas por este estudo.	$\rho = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \cdot \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} = \frac{\text{cov}(X, Y)}{\sqrt{\text{var}(X)} \cdot \sqrt{\text{var}(Y)}}$

FONTE: Elaborado pelo Autor, 2017.

Para o autor em uma distribuição normal, os valores da curtose e da assimetria devem se apresentar entre o intervalo de 3 a -3, o que graficamente representaria algo como um sino; e o desvio padrão deve ficar em ≤ 3 .

A fim de testar a confiabilidade das hipóteses, foi aplicado o Alfa de Cronbach com intuito de analisar a consistência interna dos construtos da escala utilizada nesta investigação. Segundo Hair *et.al.* (2005) ao aplicar-se o Alfa de Cronbach o índice esperado deve ser $\geq 0,60$, pois assim a dimensão passa no teste, o que traduz confiabilidade dos dados que se obteve, na mesma proporção do índice obtido.

Por fim foi feita uma análise dos dados baseada em técnicas estatísticas bivariadas, a fim de avaliar a associação estatística entre as dimensões propostas por este estudo. Para isso utilizou-se o teste de correlação de Pearson, que mediu o grau de relação linear entre as variáveis, analisando se as alterações que uma variável sofre são seguidas de alterações na outra variável investigada. A correlação foi utilizada para verificar se há uma relação funcional entre a variável espiritualidade e a variável comprometimento organizacional, ou seja, se ocorreram modificações no comprometimento organizacional dos trabalhadores quando verificado o baixo nível de espiritualidade dos mesmos, por exemplo. As relações estão demonstradas no quadro 4.

Quadro 3 – Demonstrando objetivos específicos, métodos e análises

OBJETIVO ESPECÍFICO	MÉTODO DE COLETA	ANÁLISE
Realizar levantamento bibliográfico dos fatores de esp. e compr. org.	Livros, artigos e publicações científicas disponíveis na Internet.	Compreender espiritualid. e compr. org. na contribuição que a relação entre estes pode trazer às empresas.
Verificar se existe relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional.	Questionário adaptado de Panzini <i>et al.</i> (2010), e, Medeiros (2003). ANEXO A.	Técnicas estatísticas bivariadas. Teste de Pearson. Considerando os fatores e variáveis do QUADRO 1.
Identificar fatores espiritualidade que mais contribuem para o compr. org.	Questionário. ANEXO A.	Correlação. Verificar a relação entre as variáveis do estudo.

FONTE: Elaborado pelo Autor, 2017.

Bunchaft e Kellner (1999) trazem que para verificar quais as dimensões produziram associações estatisticamente significativas devemos estabelecer um P valor para significância ao teste de correlação.

Quadro 4 – Relação objetivo/questionário

OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSÕES DA ESPIRITUALIDADE
Verificar se existe relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional.	1- O gênero influencia na relação espiritualidade e comprometimento organizacional. 2- A idade influencia na relação espiritualidade e comprometimento organizacional. 3- A escolaridade influencia na relação espiritualidade e comprometimento organizacional. 4- Ter conexão a uma força espiritual influencia positivamente comprometimento organizacional. 5- Ter sentido na vida influencia positivamente comprometimento organizacional. 6- Ter admiração influencia positivamente comprometimento organizacional. 7- Ter totalidade e integração influencia positivamente comprometimento organizacional. 8- Ter força espiritual influencia positivamente comprometimento organizacional. 9- Ter paz interior influencia positivamente comprometimento organizacional. 10- Ter esperança e otimismo influencia positivamente comprometimento organizacional. 11- Ter fé influencia positivamente comprometimento organizacional.

FONTE: Elaborado pelo Autor, 2017

Nas análises feitas para este estudo o P valor foi de 0,05, sendo que assim, as autoras sugerem a seguinte classificação: Correlação igual a 0,10 até 0,30 é fraca; Correlação igual a 0,31 até 0,60 é moderada, e Correlação igual a 0,61 até 1 é forte.

A seguir será apresentado e discutido os dados obtidos na pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra foi composta por um total de 196 mulheres (48,6%) e de 207 homens (51,4%), com a idade média de 37anos e 4 meses, (mínimo de 17 e máximo de 86 anos), com desvio padrão de 12 anos e 5 meses. Com relação à escolaridade 42,8% dos respondentes têm ensino superior completo, 21,3% ensino médio completo e 17,6% ensino superior incompleto, com o restante (18,4%) distribuindo-se entre as três categorias restantes. As estatísticas descritivas para as demais variáveis encontra-se no APÊNDICE A.

Quanto à assimetria as variáveis mantiveram-se dentro do intervalo indicado nos métodos (entre -3 e 3) com valor mínimo de -0,981 e máximo de 0,881. com relação à curtose verificou-se que os valores variaram entre -1,084 e 0,673, sendo que os limites estabelecidos na metodologia são os mesmos da assimetria. Assim, os dados da pesquisa verifica-se que estão uns próximos aos outros indicando normalidade. O desvio padrão apresentou-se dentro dos limites de regularidade para o conjunto de dados, ou seja, menor que 3, variando entre 1,324 e 2,011. A exceção ficou por conta da variável idade que conforme comentado anteriormente teve desvio padrão 12,452. O detalhamento das estatísticas de normalidade dos dados está disponível no APÊNDICE B.

Quanto a análise de confiabilidade, realizada por meio do cálculo do Alfa de Cronbach para cada construto da escala de espiritualidade, os resultados confirmaram a robustez da escala utilizada posto que os respectivos construtos obtiveram alfas acima de 0,60, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Alfas de Cronbach para a escala de espiritualidade

Construto	Alfa de Cronbach
Conexão a uma força espiritual	0,956
Sentido na vida	0,889
Admiração	0,881
Totalidade e integração	0,799
Força espiritual	0,919
Paz interior	0,862
Esperança e otimismo	0,871
Fé	0,946

FONTE: Dados da Pesquisa, 2017.

Com relação à escala de comprometimento organizacional o Alfa obtido foi de 0,878, o que demonstra um nível de confiabilidade compatível com o esperado para a realização do estudo. A seção a seguir tratará análise das correlações entre a escala de espiritualidade e a escala de comprometimento organizacional.

4.1 CORRELAÇÕES DAS ESCALAS ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nesta etapa do estudo foi avaliada a existência da associação estatística entre as escalas utilizadas por este estudo, com a intenção de prover subsídios para discussão futura dos dados obtidos. Essa avaliação ocorrerá tanto para a escala de espiritualidade como um todo quanto para seus construtos em relação à escala de comprometimento organizacional.

Para proceder a análise das correlações, primeiramente foram computadas 10 variáveis, das quais 9 registram a pontuação média de cada respondente nos construtos das escalas de espiritualidade e de comprometimento organizacional. A escolha pelo computo da média ocorreu pelo fato deste método gerar como resultado um número dentro do intervalo possível para as respectivas escalas e também pelo seu emprego pelos respectivos autores das escalas: Panzini *et al.* (2010) e Medeiros (2003). A décima variável computou a soma das medias dos construtos da escala de espiritualidade, representando, portanto, a pontuação total de cada respondente nessa escala.

As variáveis computadas foram submetidas ao teste de correlação de Pearson por meio do software SPSS o que revelou um índice de correlação de 0,521 entre o total da escala de espiritualidade e a escala de comprometimento organizacional. Essa relação pode ser considerada moderada de acordo com Bunchaft e Kellner (1999) e ocorreu com um nível de significância de 0,05. Esse resultado mostra que as grandezas associadas a ambas dimensões comportam-se no mesmo sentido, posto que o coeficiente de Pearson resultou positivo.

Um refinamento da análise de correlação entre espiritualidade e comprometimento organizacional foi realizado pela divisão da amostra em dois grupos, um deles composto exclusivamente de homens (N=207), e outro por mulheres (N=196), com a intenção de verificar o comportamento das correlações dentro de cada um dos grupos. O resultado mostrou um coeficiente de Pearson 0,571 para o grupo dos homens (ao nível de 0,01), e para as mulheres um coeficiente de 0,472 (ao nível de 0,01). Ambos coeficientes de correlação mostram-se moderados conforme Bunchaft e Kellner (1999) e acompanham o comportamento do coeficiente obtido pela amostra como um todo, sendo a correlação ligeiramente mais forte para os homens do que para as mulheres.

Para entender melhor as relações entre as escalas em foco, procedeu-se o teste de correlação entre os construtos componentes da escala da espiritualidade e a pontuação na escala de comprometimento organizacional. Os resultados dessa análise encontram-se na

Tabela 2, onde também é possível visualizar que os construtos componentes da escala de espiritualidade apresentam relação consistente com os resultados obtidos pela escala como um todo: todos apresentando coeficiente de Pearson positivo e significativo (BUNCHAFT; KELLNER, 1999).

Outro ponto relevante é o fato de os coeficientes obtidos pelas amostras de homens e mulheres manterem-se alinhados em força e significância aos coeficientes obtidos para amostra como um todo. A exceção fica com o construto conexão a uma força espiritual, no qual as mulheres foram as principais responsáveis pelos resultados da amostra, posto que obtiveram um coeficiente de correlação de 0,244 ao nível de 0,01, enquanto o coeficiente obtido pelo público masculino não apresentou significância para ser considerado nesse estudo.

Cabe ressaltar que os construtos que apresentaram as maiores correlações no computo geral foram o sentido na vida, totalidade e integração, e, esperança e otimismo, todos mostrando relação direta (positiva), moderada e significativa com o comprometimento organizacional.

Esse fato pode significar que ao se perceber sentido na vida, o indivíduo reúna forças para continuar com ações com as quais entenda valer a pena se comprometer (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Em relação à totalidade e integração suas variáveis são de aspectos de coerência interna do indivíduo para com ele mesmo, tendendo a buscar atividades que proporcionem essa coerência (ANCONA LOPEZ, 1999; FLECK *et al.*, 2003; DALGALARRONDO, 2006; MOREIRA-ALMEIDA *et al.*, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). O construto esperança e otimismo é oriundo de se ter confiança no futuro, uma certeza da pessoa de conduzir uma vida sustentável, dando sentido de assertividade em suas ações (MILL, 1989; FLECK *et al.*, 2003; BOFF, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Todos esses aspectos são coerentes com a possibilidade de aumento de comprometimento organizacional (LEVIN; VANDERPOOL, 1987; ALLEN; MEYER, 1990; MEYER; ALLEN; SMITHS, 1993; TROTT, 1996; ALLEN; MEYER, 2000; ASHMOS; DUCHON, 2000; KOENIG, 2001; KOENIG; LARSON; LARSON, 2001; DANTAS; SAWADA; MALERBO, 2003; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003; MEDEIROS, 2003; MILLIMAN *et al.*, 2003; SEILD; ZANONN, 2004; WANG, 2004; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; LAVELLE, 2010; ROMAN *et al.*, 2012; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Por outro lado, uma vez que o coeficiente de

Pearson não indica relação de causalidade, pode ocorrer de o comprometimento organizacional ser utilizado como reforço dos construtos da espiritualidade.

Tabela 2 – Coeficientes de Pearson entre construtos da escala de espiritualidade e comprometimento organizacional

Construto	Coeficiente de Correlação (Amostra)	Coeficiente de Correlação (Homem)	Coeficiente de Correlação (Mulher)
Conexão a uma força espiritual	0,105*	0,053	0,244**
Sentido na vida	0,532**	0,581**	0,466**
Admiração	0,486**	0,533**	0,416**
Totalidade e integração	0,512**	0,561**	0,463**
Força espiritual	0,425**	0,515**	0,312**
Paz interior	0,471**	0,481**	0,457**
Esperança e otimismo	0,536**	0,528**	0,558**
Fé	0,442**	0,512**	0,342**

* Relação significativa ao nível de 0,05

** Relação significativa ao nível de 0,01

FONTE: Dados da Pesquisa, 2017.

Conforme apontado por Fowler (1992), os construtos força espiritual e fé, possuem uma ligação intrínseca uma servindo de reforço à outra, pode-se observar também que ambas diferem em termos de foco: a força espiritual é uma característica centrada no indivíduo, enquanto a fé é direcionada a algo externo. Isso pode explicar os coeficientes de correlação relativamente semelhantes entre os dois construtos (conforme Tabela 2), indicando seu caráter motivador (FLECK *et al.*, 2003; BOFF, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010) para a perpetuação dos laços de comprometimento organizacional. Por outro lado os dados podem indicar que o comprometimento organizacional pode ser o fator impulsionador da força espiritual por meio da superação de desafios laborais provendo, nessa superação, força para enfrentamentos do cotidiano, um aspecto relacionado à fé (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016).

Quanto ao índice registrado ao construto paz interior, ao sentir-se em paz o indivíduo tem condições para desenvolver comprometimento (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016), por outro lado, como comprometimento organizacional está associado à afetividade, ao sentimento de pertencer, os laços com a organização podem suprir ao indivíduo condições para sentir-se em paz, por meio de segurança (FLECK *et al.*, 2003; MEDEIROS, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006;

KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Já o construto admiração, segundo Fleck *et al.* (2003), Whoqol srpb group (2006), Kovács (2007), Panzini *et al.* (2007) e Panzini *et al.* (2010), tem ligação ao bem-estar pessoal, o que pode possibilitar ao indivíduo condições de estar aberto a se envolver emocionalmente com atividades que venha a exercer, por outro lado, o comprometimento organizacional, por remeter ao sentimento de pertença e afetividade, pode proporcionar as pessoas, serenidade para perceber as coisas em sua volta de uma maneira igualmente afetiva, emotiva (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016).

Não se pode deixar de destacar que o construto conexão a uma força espiritual obteve o menor coeficiente de correlação (0,105 ao nível de 0,05) com o comprometimento organizacional. Isso pode refletir o fato de que o comprometimento organizacional pouco ou nada influencia nas crenças das pessoas, por outro lado, as pessoas podem não ver nas empresas um meio para conexão com forças espirituais.

Como forma de reforçar a análise, procedeu-se ao cálculo das correlações das variáveis componentes dos construtos utilizados nesse estudo. Esses resultados encontram-se disponíveis no APÊNDICE C. Na sequência será realizada a análise e discussão desses resultados obtidos.

O construto conexão a uma força espiritual da escala de espiritualidade obteve de maneira geral baixa correlação com o comprometimento organizacional, no entanto, as mais significativas, com nível de confiança de 0,01 se concentraram na variável: desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares. Todas as variáveis do construto conexão a uma força espiritual da escala de espiritualidade obtiveram melhores correlações nessa variável da escala de comprometimento organizacional. O resultado mais alto observado foi de 0,308 para a correlação das variáveis: passar por épocas difíceis, da escala de espiritualidade, com desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. O que pode explicar esses resultados é que com o passar do tempo, as pessoas percebem-se seguras em seus empregos, que pode passar uma sensação de bem-estar, de estar fazendo o certo, garantindo suas necessidades financeiras, passando uma noção de estabilidade. Assim, pelo olhar da escala da espiritualidade, ter uma conexão a uma força espiritual, ajuda a pessoa a passar pelos enfrentamentos do dia-a-dia (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*,

2007; PANZINI *et al.*, 2010), o que pode oferecer suporte psicológico para comprometer-se com a empresa, mas a baixa correlação pode denunciar que esses enfrentamentos se resolvem na crença com essa entidade espiritual, não reservando totalmente à empresa essa responsabilidade. Porém, pelo lado do comprometimento organizacional, como não é foco das organizações prover crenças, até pelo fato de que as pessoas envolvidas com a empresa tendem a já ter suas preferências quanto a isso (SAFRA, 1999; OLIVEIRA, 2001; ANJOS, 2003; BOFF, 2006; KOVÁCS, 2007), a variável desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, parece fazer um papel de apoio à espiritualidade, pois com estabilidade profissional, a noção de identidade e atendimento das necessidades básicas financeiras parece orientar ou reforçar a noção de ajudar as pessoas a passar por momentos de dificuldade (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Ainda, com relação a cada variável da escala de espiritualidade para o construto conexão a uma força espiritual em correlação com a média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional, a baixa correlação se confirma.

Se tratando do próximo construto da escala de espiritualidade: sentido na vida constatarem-se correlações mais significativas com a escala de comprometimento organizacional, consideradas moderadas. Todas as variáveis apresentaram nível de significância de 0,01, isso pode ser justificado pelo fato de que encontrar sentido na vida esta associada à noção de estar fazendo a diferença na jornada da vida, que as ações das pessoas trazem benesses para o coletivo e para si mesmo (OLIVEIRA, 2001; BREITBART, 2003; FLECK *et al.*, 2003; PESSINI; BERTANCHINI, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010), assim, a escala da espiritualidade pode estar se potencializando na medida em que a pessoa vê em sua atividade laboral uma função benéfica, que contribui para o coletivo, dando em senso de direcionamento, que se esta aqui por algum motivo, encontrando significados nas ações, dando sentido para a vida, o que a leva a envolver-se emocionalmente com o que se faz na empresa. Com o foco na escala de comprometimento organizacional, na medida em que a pessoa envolve-se afetivamente com a organização, isso pode influenciar positivamente a escala da espiritualidade uma vez que encontrar uma função laboral que denota sentimentos de afetividade, pode estar preenchendo a sensação de que se tem uma finalidade na vida, que é relevante o que se faz, podendo levar para um melhor esclarecimento dos motivos da vida (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS,

2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). O destaque na obtenção dos resultados foi para a variável encontrar sentido na vida da escala de espiritualidade que apresentou maior correlação com comprometimento organizacional em sua variável eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho (0,501). Esse fato pode confirmar que pode-se encontrar sentido na vida na função laboral o que aumenta a sensação de afetividade com a organização. Por outro lado, o comprometimento organizacional pode estar positivamente associado à espiritualidade na medida em que os valores e os objetivos da organização vão de encontro com os da pessoa, denotando que o que se desenvolve na empresa vem a somar ou contribuir, passando a ideia de sentido no que se faz, podendo aumentar a sensação de que há sentido na vida, que se está aqui por algum motivo (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Em relação à média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do construto sentido na vida, de espiritualidade, a moderada correlação de confirma.

Analisando o construto admiração da escala de espiritualidade em correlação com a escala de comprometimento organizacional, a correlação de maneira geral também é moderada, apresentando todas as correlações com significância em nível de 0,01. Esse fato pode estar se revelando dessa maneira porque o construto admiração da escala da espiritualidade tem ligação com a pessoa estar se sentindo bem, no sentido de sensível e tocada pela beleza das coisas, a sensibilidade parece aflorar nas pessoas que possuem admiração pelas coisas em volta, e esse fator pode estar influenciando o comprometimento organizacional de maneira positiva, pois, pessoas que se encontram nesse estado de espírito, parecem estar desimpedidas de desenvolver laços de afetividade com sua vida, com suas ações (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). No que compete ao comprometimento organizacional, o que pode estar positivamente associado é que envolver-se com atividade laboral que remonta a emoções afetivas, podendo contribuir para as pessoas serem gratas, sentirem emoções e motivações na vida, admirarem o que fazem (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). A maior correlação do construto admiração (0,460) está associada à variável sentir inspiração (emoção) na vida, na escala da espiritualidade com a variável, a razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela

simboliza de seus valores, da escala de comprometimento organizacional. Essa correlação em destaque pode se dar pelo fato de o ser humano ao sentir-se inspirado pode enxergar em suas atividades oportunidades, relacionando o trabalho com coisas boas como um dos provedores desse bem-estar que a pessoa possa vir a estar sentindo, dessa forma pode estar se comprometendo com suas tarefas de modo a dar manutenção a essa condição (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). No que compete ao comprometimento organizacional, estar realizando tarefas laborais que ressoem sentimentos de afetividade, pode estar diretamente associado a sentir emoção na vida, pois de um trabalho que pode promover sentimentos de afeição, pode prover sentimentos de gratidão pela vida, de admiração pelas atividades que a pessoa desenvolve, fortalecendo sua espiritualidade (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). A menor correlação (0,176) está entre admirar as coisas em volta da escala de espiritualidade e, desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. A baixa correlação pode se dar pelo fato de que as pessoas ao admirarem as coisas em sua volta, já estão satisfeitas pelo meio em que pertencem, podendo não ocorrer relação de grandeza na tentativa de equalizar valores pessoais com os da organização (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006). Na perspectiva do comprometimento organizacional, os valores da organização e das pessoas parecem não interferir no que ela já admira, além de não ser foco das organizações intervirem nesses aspectos. Em relação à média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis de espiritualidade para o construto admiração, confirma-se uma correlação moderada.

Com relação ao construto totalidade e integração da escala da espiritualidade em correlação com a escala de comprometimento organizacional, todos os índices obtidos alcançaram significância de 0,01, apresentando correlações moderadas. O índice de maior valor é o de 0,435 para a variável: coerência entre o fazer, pensar e sentir, da escala da espiritualidade, em correlação com a variável: eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, da escala do comprometimento organizacional. Esse dado obtido pode representar que a totalidade e a integração relaciona-se positivamente para o comprometimento organizacional, podendo ser também verdade o contrário. No caso específico, o indivíduo ao ter coerência entre o seu fazer, pensar e sentir mostra uma conexão

entre o que a pessoa acredita, suas convicções internas, e suas ações, denotando respeito pelo ser (ANCONA LOPEZ, 1999; FLECK *et al.*, 2003; DALGALARRONDO, 2006; MOREIRA-ALMEIDA *et al.*, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; FREITAS, 2010; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010; DECENZO; ROBBINS; VERHULST, 2015). O indivíduo ao ser respeitado em suas essências ou particularidades sente-se coerente não entrando em conflitos ideológicos que podem levar à depressão. Neste respeito de identidade desenvolver laços de afetividade e comprometimento com a empresa se torna possível (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007, VASCONCELOS, 2015). Do lado do comprometimento organizacional, uma empresa que respeita os valores pessoais, a adversidade do ser humano, pode reforçar a espiritualidade uma vez que seus funcionários podem fazer, pensar e sentir de acordo com suas verdades internas (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Em relação à média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com a espiritualidade, neste construto totalidade e integração, a moderada correlação se confirma.

Ao analisar o construto força espiritual da escala de espiritualidade em correlação com a escala de comprometimento organizacional todos os índices obtidos apresentaram nível de significância de 0,01. Na soma das médias para o construto comprometimento organizacional, de forma geral, em correlação com as variáveis para força espiritual, os dados apresentam-se de maneira moderada. No entanto na análise caso-a-caso obteve-se correlações baixas e moderadas. Sendo das 16 ocorrências, 4 baixas e as demais moderadas. As que apresentaram baixa correlação estão todas concentradas na variável: desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. A mais baixa (0,236) é em correlação com a variável: força do espírito interior, da escala de espiritualidade. Pode-se entender que a força do espírito interior pode não se correlacionar positivamente com o comprometimento organizacional, e vice e versa. A força do espírito interior vem de aspectos internos da pessoas, sendo fonte de inspiração (FOWLER, 1992; GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006). Assim, as pessoas não parecem necessitar de algo externo motivador, quando se tem um alto nível de força espiritual. Por outro lado, o comprometimento organizacional, pode não influenciar positivamente a força espiritual, justamente por ser esta característica um aspecto interno das pessoas, sendo a partir delas essa fonte de alimentação não ficando a cargo da empresa tal contribuição (FOWLER, 1992;

FLECK *et al.*, 2003; BOFF, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Já a maior correlação (0,380), considerada moderada, está na correlação entre a variável: força espiritual ajuda a viver melhor, da escala de espiritualidade, e, na variável: eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, da escala de comprometimento organizacional. Dessa forma, pode a força espiritual estar incentivando e auxiliando as pessoas a passarem pelas dificuldades, entendendo como degraus para o bem-estar (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Correlacionando positivamente o comprometimento organizacional nesse aspecto. Por outro lado, o comprometimento organizacional, ao despertar sentimentos de afetividade, o gosto por trabalhar, pode fazer a pessoa reforçar sua espiritualidade, não percebendo o trabalho como um fardo e sim como um instrumento para seu bem-estar, ajudando o indivíduo a viver melhor (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresenta de forma moderada.

A análise de correlação entre a variável paz interior da escala de espiritualidade e a escala de comprometimento organizacional apresentou de maneira ampla correlações moderadas. Todos os índices obtidos alcançaram níveis de significância de 0,01. De maneira detalhada, as correlações entre as variáveis apresentaram, das 16 analisadas, apenas 1 com baixa correlação, (0,281) entre paz consigo mesmo da escala de espiritualidade, e, a razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza de seus valores, da escala de comprometimento organizacional. As demais apresentaram índices aproximados de 0,400, sendo correlações moderadas. Paz consigo mesmo, pode estar tendo baixa relação com o comprometimento organizacional, pois é um exercício solitário da pessoa para com ela mesma, é buscar harmonia na vida (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Dessa forma, a empresa apenas por ela mesma não consegue suportar tal responsabilidade, uma vez que depende de outros aspectos além dos laborais, essa percepção de que se tem uma vida harmônica. Por outro lado, o comprometimento organizacional, pode de maneira reduzida influenciar na percepção de paz consigo mesmo, no sentido que garante aspectos laborais que se traduzem em emoções de afeto positivas, mas não contempla toda a magnitude de conceder

a paz para os indivíduos (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006). A maior correlação entre variáveis deste construto em análise foi 0,388, resultado obtido na correlação: senso de harmonia com sua vida, da escala de espiritualidade, e, eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho. O que pode estar influenciando positivamente essa correlação é exatamente a revisão periódica que o indivíduo faz de sua vida para perceber harmonia ou não, se a empresa onde trabalha é compatível em termos de filosofia de vida, é possível que estas variáveis se influenciem de maneira positiva (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Com o foco no comprometimento organizacional, ao se identificar com a filosofia da empresa, parece reforçar na pessoa o senso de harmonia em sua vida, uma vez que há sincronia de ideologias e ações entre empresa e empregado (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresenta de forma moderada.

A correlação entre as variáveis do construto esperança e otimismo, da escala da espiritualidade e as variáveis de comprometimento organizacional apresentaram-se todas em nível de confiança de 0,01, obtendo de maneira geral correlações moderadas entre si. Apenas uma das correlações entre essas variáveis ficou entre os parâmetros de baixa correlação (0,271), sendo entre a variável: permanecer otimista em épocas de incerteza, da escala de espiritualidade, e a variável: a razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza de seus valores, da escala de comprometimento organizacional. Essa baixa correlação pode ser justificada uma vez que para as pessoas, ter esperança, é sinônimo de otimismo (KOVÁCS, 2007). Uma pessoa otimista crê que seus movimentos valem à pena, têm sentido e significados no mundo, pessoas com essas características são aquelas que de alguma forma confirmaram a significância de suas vidas (FLECK *et al.*, 2003; BOFF, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Nesse sentido, uma pessoa que não encontrou significância em sua vida, não se completará apenas pelo comprometimento organizacional. Por outro lado, o comportamento organizacional, de forma ambígua não consegue resolver por completo o significado da vida de um empregado, pelo fato das atividades laborais do ser humano ser apenas uma parcela da magnitude da vida. (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006). Já a correlação de maior força nesta análise foi a de 0,494 entre as

variáveis: quanto de esperança sente, da escala de espiritualidade, e, eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, da escala de comprometimento organizacional. Assim como na explanação sobre a baixa correlação, nessa de maior correlação vai na contramão, se a pessoa sente muita esperança, isso quer dizer que a mesma é otimista, acredita em suas ações (FLECK *et al.*, 2003; BOFF, 2006; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Assim, pode que quanto mais esperança sente, quer dizer que é mais otimista, e isso pode estar influenciando positivamente em seu comprometimento organizacional, e por outro lado, o comprometimento organizacional, quando afetivo, consegue enaltecer na pessoa sentimentos para que siga em frente acreditando em suas ações (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresenta de forma moderada.

Em relação a análise da correlação com as variáveis do construto fé, da escala de espiritualidade, com as variáveis da escala de comprometimento organizacional, os dados obtidos tiveram todos significância de 0,01, e de maneira geral se mostraram correlações moderadas. No entanto, analisando caso a caso, 4 índices se revelaram com baixa correlação, e todos se concentram na variável: desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. O mesmo ocorreu quando se verificou a variável força espiritual, da escala de espiritualidade, e isso vai de encontro com Fowler (1992) quando traz que a fé possui diversos patamares, estando vinculada com a força espiritual, justificando, portanto, o comportamento similar dos resultados com baixa correlação na mesma variável. A menor correlação (0,237) é entre a variável: fé ajuda a aproveitar a vida, da escala de espiritualidade, e, desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. Isso pode demonstrar que a fé como é algo particular das pessoas, podendo ou não ser constituída de dogmas (FOWLER, 1992; GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006; KOVÁCS, 2007), não se relacionando positivamente com o comprometimento organizacional, dessa forma, quando as pessoas creem em algo, pouco o comprometimento organizacional acrescenta nessa crença, pois já é determinada e já está formada. As pessoas com fé podem já estar resolvidas na sua concepção de bem-estar, não relacionando esse

sentimento inteiramente com atividades laborais, indicando baixa relação. No entanto no ponto de vista do comprometimento organizacional, os valores por se aproximarem dos que a pessoa já o tem, não contribui no reforço da fé, justamente por ser uma concepção que a pessoa já possui, e não provem da empresa, reforçar ou diminuir a fé das pessoas, pois é característica individual e própria de cada um, cabe respeitar a diversidade no intuito de prover comprometimento organizacional (FREITAS, 2010; DECENZO; ROBBINS; VERHULST 2015). Já, o maior índice de correlação (0,438), está entre a variável: a fé ajuda a aproveitar a vida, da escala de espiritualidade, e, eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho. Essa relação pode ser dar pelo fato de a fé vir da pessoa acreditar, depositar esperança em algo, ter certeza de alguma coisa (GUILLORY, 2000; OLIVEIRA, 2001; BOFF, 2006; KOVÁCS, 2007), e essa esperança pode ser atribuída às atividades do dia-a-dia como as do trabalho, reforçando o comprometimento organizacional. Por outro lado, o comprometimento organizacional, quando denota de sentimentos de afetividade, envolvendo a pessoa a ponto de emergir sentimentos positivos, pode fazer com que a pessoa passe a internalizar que a atividade que ela desenvolve a faz bem, reforçando a espiritualidade (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresenta de forma moderada.

4.2 IMPACTO DA IDADE NA CORRELAÇÃO ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Foram também realizados testes de correlação entre a idade e os resultados das escalas de espiritualidade e comprometimento organizacional com a intenção de verificar eventuais impactos do amadurecimento sobre as escalas pesquisadas. Os resultados obtidos foram de 0,171 ao nível de 0,01 para a escala de espiritualidade e coeficiente de 0,098 ao nível de 0,05 para a escala de comprometimento, ambos os resultados são considerados fracos em termos de correlações (BUNCHART; KELLNER, 1999). É importante destacar que, sendo o coeficiente de Pearson um método de análise bivariado, esses resultados refletem o impacto da idade individualmente sobre cada uma das escalas, não possibilitando inferir a respeito de seu impacto nas correlações entre elas.

Em vista da impossibilidade da análise bivariada avaliar impactos de uma terceira variável sobre as demais, uma possível solução para esta questão foi dividir a amostra em faixas de idade distintas e avaliar o Coeficiente de Pearson entre as escalas de espiritualidade e comprometimento organizacional dentro de cada uma das faixas. Para tanto tomou-se a amplitude da variável idade (69, considerando o mínimo de 17 e o máximo de 86 anos), dividindo-se essa amplitude em 3 faixas iguais de 23 anos cada: 17 a 40 anos (N= 275), 41 a 63 anos (N= 111), e, 64 a 86 anos (N= 17).

A primeira faixa de 17 a 40 anos apresentou índice de correlação de 0,521 ao nível de 0,01 entre a espiritualidade e comprometimento organizacional, mostrando comportamento idêntico à amostra como um todo. Por sua vez, a faixa de 41 a 63 anos obteve índice de correlação ligeiramente mais forte: 0,606 ao nível de 0,01. Já a última faixa correspondente aos respondentes com idade entre 64 e 86 anos registrou índice de -0,062, entretanto, tal índice não obteve significância para ser tomado em consideração nesse estudo, provavelmente devido ao reduzido número de respondentes nessa faixa de idade.

Como forma de aprofundar a análise do impacto da idade sobre as correlações entre espiritualidade e comprometimento organizacional, foi realizado o cálculo dos coeficientes de Pearson entre os construtos componentes da escala de espiritualidade e de comprometimento organizacional, para cada uma das faixas de idade. Os resultados estão disponíveis na Tabela 3, que apontam para um comportamento similar entre a amostra da pesquisa e os seus grupos de respondentes alocados às duas primeiras faixas de idade: as correlações para esses grupos refletem o comportamento da amostra em termos de direção, força e significância dos Coeficientes de Pearson.

Por outro lado, os respondentes com a faixa de idade entre 64 e 86 anos apresentaram resultados divergentes. A começar pelo construto conexão a uma força espiritual, esse público apresentou relação negativa com o comprometimento organizacional, apesar de tal relação não mostrar significância estatística (BUNCHRAFT; KELLNER, 1999). Com relação ao construto admiração o Coeficiente de Pearson pode ser considerado forte (0.761) ao nível de 0,01 segundo Bunchaft e Kellner (1999).

Isso pode se dar pelo fato das pessoas com idade mais avançada e ainda exercendo função laboral, com mais experiências vivenciadas, passam a significar seus momentos em vida de maneira diferente (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). Dessa forma estes indivíduos podem estar percebendo no trabalho o principal investimento afetivo (MEDEIROS, 2003; REGO;

SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016). Esse fato justificaria uma correlação mais forte que o restante da amostra.

Tabela 3 – Correlações entre os construtos da escala de espiritualidade e comprometimento organizacional por faixa de idade

Construto	Coeficiente De Pearson (Amostra)	Coeficiente De Pearson (17 A 40 Anos)	Coeficiente De Pearson (41 A 63 Anos)	Coeficiente De Pearson (64 A 86 Anos)
Conexão a uma força espiritual	0,105*	0,048	0,265**	-0,004
Sentido na vida	0,532**	0,554**	0,547**	0,598*
Admiração	0,486**	0,473**	0,588**	0,761**
Totalidade e integração	0,512**	0,502**	0,589**	0,615**
Força espiritual	0,425**	0,403**	0,578**	0,669**
Paz interior	0,471**	0,500**	0,493**	0,662**
Esperança e otimismo	0,536**	0,537**	0,620**	0,554*
Fé	0,442**	0,437**	0,507**	0,620**

* Relação significativa ao nível de 0,05

** Relação significativa ao nível de 0,01

FONTE: Dados da Pesquisa, 2017.

Com relação ao construto totalidade e integração, o público entre 64 e 86 anos apresentou Coeficiente de Pearson com maior força que o restante da amostra: 0,615 ao nível de 0,01, o que demonstra que o referido construto relaciona-se positivamente com comprometimento organizacional (BUNCHART; KELLNER, 1999). Posto que o construto totalidade e integração segundo Fleck *et al.* (2003), Whoqol srpb group (2006), Kovács (2007), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) referem-se a características de autoconhecimento e coerência interna, parece provável que indivíduos nessa faixa etária mostrem maior sintonia entre o papel desempenhado na organização em que atua e os demais aspectos de sua vida (MEDEIROS, 2003; REGO; SOUTO, 2006; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; KOVÁCS, 2007; VASCONCELOS, 2015; TECCHIO; CUNHA; SANTOS, 2016).

A respeito do construto força espiritual, que segundo segundo Fleck *et al.* (2003), Whoqol srpb group (2006), Kovács (2007), Panzini *et al.* (2007), e, Panzini *et al.* (2010) reflete aspectos relacionados a uma atitude positiva no enfrentamento das dificuldades cotidianas, os respondentes com idade entre 64 e 86 anos também registraram relação mais forte que a amostra com o comprometimento organizacional: 0,669 ao nível de 0,01, esse resultado pode refletir que a experiência acumulada pelos indivíduos atua como uma espécie de proteção sentimental frente a novas situações adversas, provendo referências a respeito da melhor forma de enfrenta-los (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006;

KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). O resultado obtido para o construto paz interior parece vir nesse mesmo sentido, uma vez que a experiência de vida dessas pessoas evita que se abalem com facilidade (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010). O que pode ser a causa do índice de relação de 0,662 ao nível de 0,01 ter se revelado superior ao da amostra total.

O construto fé também se apresentou superior ao da amostra em termos de correlação com o comprometimento organizacional, com índice de 0,620 ao nível de 0,01, o que pode sugerir que a fé, sendo algo que a pessoa acredita ajudar para o bem-estar, tenha sido ao longo da vida reforçada conforme aspectos positivos para a vida desse indivíduo foram sendo alcançados, nesse momento pode ser possível que a pessoa entenda que seu objeto de fé seja responsável por toda e qualquer benesse conquistada até essa faixa etária (FLECK *et al.*, 2003; WHOQOL SRPB GROUP, 2006; KOVÁCS, 2007; PANZINI *et al.*, 2007; PANZINI *et al.*, 2010).

4.3 IMPACTO DA ESCOLARIDADE NA CORRELAÇÃO ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O impacto da escolaridade na correlação entre a escala da espiritualidade e de comprometimento organizacional foi medido por meio da separação da amostra em grupos de acordo com as faixas de escolaridade expressas no questionário de coleta de dados. Dessa forma foram obtidas as classes: fundamental incompleto (N=24), fundamental completo (N=31), médio incompleto (N=20), médio completo (N=85), superior incompleto (N=70), e, superior completo (N=173), sendo que, para cada uma das classes foi computado o coeficiente de correlação entre espiritualidade e comprometimento organizacional.

Os indivíduos com nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental registraram correlação de 0,518, entre espiritualidade e comprometimento organizacional: uma correlação moderada (BUNCHAFT; KELLNER, 1999). Por sua vez, os indivíduos com ensino fundamental completo registraram a correlação mais forte entre as escalas analisadas: 0,744 (BUNCHAFT; KELLNER, 1999). Os indivíduos com ensino médio completo obtiveram coeficiente de Pearson igual a 0,495, o que caracteriza uma correlação moderada, situação idêntica à registrada por aqueles com escolaridade superior incompleto e superior completo, respectivamente 0,550 e 0,564 (BUNCHAFT; KELLNER, 1999). Todos os coeficientes

citados foram significativos ao nível de 0,01, a única classe a não registrar correlações significativas entre espiritualidade e comprometimento organizacional foi àquela referente ao ensino médio incompleto, que obteve índice de -0,361 (BUNCHART; KELLNER, 1999).

Como forma de compreender melhor as correlações apresentadas em cada uma das faixas de escolaridade, estas serviram como base para análise das correlações entre os construtos da escala de espiritualidade e comprometimento organizacional. Os resultados dessa análise encontram-se na Tabela 4.

Tabela 4 – Impactos da escolaridade nas correlações entre os construtos da escala de espiritualidade e comprometimento organizacional.

Construto	Coefficiente de Pearson (Amostra)	Coefficiente de Pearson (Fundamental Incompleto)	Coefficiente de Pearson (Fundamental completo)	Coefficiente de Pearson (Médio Incompleto)	Coefficiente de Pearson (Médio Completo)	Coefficiente de Pearson (Superior Incompleto)	Coefficiente de Pearson (Superior Completo)
Conexão a uma força espiritual	0,105*	0,127	0,633**	-0,282	0,127	0,326**	-0,006
Sentido na vida	0,532**	0,394	0,715**	-0,093	0,493**	0,503**	0,611**
Admiração	0,486**	0,559**	0,665**	-0,272	0,399**	0,425**	0,594**
Totalidade e integração	0,512**	0,755**	0,667**	-0,177	0,442**	0,458**	0,569**
Força espiritual	0,425**	0,371	0,503**	-0,497*	0,345**	0,585**	0,471**
Paz interior	0,471**	0,287	0,631**	-0,391	0,460**	0,449**	0,561**
Esperança e otimismo	0,536**	0,590**	0,691**	-0,217	0,583**	0,481**	0,559**
Fé	0,442**	0,435*	0,743**	-0,528*	0,431**	0,550**	0,439**

* Relação significativa ao nível de 0,05

** Relação significativa ao nível de 0,01

FONTE: Dados da Pesquisa, 2017.

Com respeito aos dados da Tabela 4, nota-se que para os respondentes que não concluíram o ensino fundamental a relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional tem maior força quando o foco está no construto totalidade e integração, que apresentou Coeficiente de Pearson de 0,755 ao nível de 0,01. Por sua vez, dentre os que concluíram apenas o ensino fundamental a relação positiva entre as escalas estudadas têm sua

correlação mais forte no construto sentido na vida (0,715 ao nível de 0,01) e no construto fé (0,743 ao mesmo nível), (BUNCHRAFT; KELLNER, 1999).

A parcela da amostra correspondente as faixas de escolaridade ensino médio completo e ensino superior incompleto registrou Coeficientes de Pearson similares em direção, força e significância aos obtidos pela amostra como um todo entre os construtos da escala de espiritualidade e o comprometimento organizacional: correlações moderadas e positivas com significância ao nível de 0,01 (com exceção do construto conexão a uma força espiritual, que não obteve correlação significativa para o público com ensino médio completo), (BUNCHRAFT; KELLNER, 1999).

Os respondentes com escolaridade superior completo tiveram suas correlações entre espiritualidade e comprometimento organizacional (0,564 ao nível de 0,01), devidas principalmente ao construto sentido na vida, que apresentou um índice de 0,611 ao nível de 0,01: uma correlação positiva e forte. As demais correlações nessa faixa de escolaridade mantiveram-se positivas e moderadas ao mesmo nível de significância, com exceção do construto conexão a uma força espiritual que não obteve relação significante (BUNCHRAFT; KELLNER, 1999).

Atenção especial precisa ser dedicada a faixa correspondente ao público com ensino médio incompleto. Esses respondentes não mostraram relação significativa entre espiritualidade e comprometimento organizacional (-0,361, fora dos níveis de significância). Entretanto, para os construtos força espiritual e fé, os referidos respondentes apresentaram Coeficientes de Pearson com o comprometimento organizacional de -0,497 e -0,528 respectivamente, ambos ao nível de 0,05, esses resultados apontam que ambos os construtos tendem a erodir os níveis de comprometimento organizacional ou, no sentido contrário, serem negativamente afetados por ele (BUNCHRAFT; KELLNER, 1999).

É importante destacar que algumas das faixas de escolaridade analisadas apresentaram baixa representatividade em relação à amostra. Esse é o caso da faixa fundamental incompleto (5,95%), fundamental completo (7,69%), médio incompleto (4,96%), o que leva a recomendar cautela na interpretação dos dados delas oriundos (BUNCHRAFT; KELLNER, 1999).

Outra situação que merece atenção é a carência de referências teóricas para a interpretação dessas relações: apesar de alguns autores, como Panzini *et al.* (2010) tratarem da relação entre a escolaridade e os construtos da escala de espiritualidade, em nenhum momento foram citados, na bibliografia pesquisada, os motivos aparentes para as referidas relações.

Ademais, como o presente estudo centra-se nas relações entre espiritualidade e comprometimento organizacional, e, eventuais impactos da escolaridade nessas relações a bibliografia consultada não permitiu explicar o comportamento das variáveis estudadas quando analisadas sob a ótica da escolaridade dos pesquisados.

Sem mais, apresentar-se-á uma síntese geral da análise exposta nesta dissertação considerando que o presente estudo propôs-se a analisar a relação entre espiritualidade e o comprometimento organizacional dos trabalhadores do setor do comércio na cidade de Foz do Iguaçu – PR, Brasil, na avaliação geral, que ocorreu para a escala de espiritualidade como um todo em relação à escala de comprometimento organizacional, a relação para a amostra selecionada revelou-se com um índice de correlação moderado, significativo e positivo, indicando que as grandezas associadas a ambas dimensões comportam-se no mesmo sentido. Dessa forma, pode-se compreender que a espiritualidade aumenta ou é aumentada pelo comprometimento organizacional.

Ressalta-se que os construtos com maiores correlações foram sentido na vida, totalidade e integração, e, esperança e otimismo. Chamou a atenção a discrepância para o construto conexão a uma força espiritual, que apesar de ter apresentado um índice significativo e positivo, foi também o menor índice de correlação, revelando uma força de correlação baixa estatisticamente para a amostra em questão, diferente dos outros construtos que se apresentaram em um índice de correlação moderado.

Nesse contexto amplo, para um refinamento, verificou-se qual o comportamento das correlações entre os homens e as mulheres pesquisadas, revelando que ambos os coeficientes de correlação são moderados, significantes e positivos. No entanto, especificamente no construto conexão a uma força espiritual, a correlação apresentou-se baixa, e para os homens, insignificante estatisticamente, onde pode-se considerar que entre os respondentes dessa pesquisa, o construto conexão a uma força espiritual pouco ou nada influencia na relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional.

De maneira ainda mais sucinta, apresentou-se nesse estudo o cálculo das correlações de cada fator que compõe os construtos utilizados nesse estudo. E para a escala da espiritualidade o primeiro fator, conexão a uma força espiritual, obteve de maneira geral baixa correlação na amostra pesquisada, no entanto, as mais fortes correlações dentro do fator em questão com a escala de comprometimento organizacional ficou entre o fator: desde que me juntei à empresa em que trabalho meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares. O resultado que mais destacou-se foi a correlação entre passar por épocas

difíceis da escala de espiritualidade, com desde que me juntei à empresa em que trabalho meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional, correlação esta positiva e significativa, porém estatisticamente baixa. Com relação a cada variável da escala de espiritualidade para o construto conexão a uma força espiritual em correlação com a média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional, a baixa correlação se confirmou.

O construto seguinte da escala de espiritualidade foi sentido na vida, que apresentou correlações mais interessantes com a escala de comprometimento organizacional em relação ao construto anterior. Para sentido na vida os coeficientes se mostraram moderados e significativos. Assim a escala de espiritualidade nesse sentido pode potencializar o comprometimento organizacional e vice-versa. O destaque na obtenção dos resultados foi para a variável encontrar sentido na vida da escala de espiritualidade que apresentou maior correlação com comprometimento organizacional em sua variável eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, sendo uma correlação moderada, positiva e significativa. Em relação à média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do construto sentido na vida, de espiritualidade, a moderada correlação se confirmou.

O terceiro construto verificado da escala de espiritualidade foi admiração, a correlação obtida para esse construto de maneira geral também foi moderada, apresentando todas as correlações com significância. A maior correlação do construto admiração está associada à variável sentir inspiração (emoção) na vida, na escala da espiritualidade com a variável, a razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza de seus valores, da escala de comprometimento organizacional. No entanto, nem todas as correlações foram moderadas, sendo que a menor correlação, considerada estatisticamente baixa para a amostra em questão, está entre admirar as coisas em volta da escala de espiritualidade e, desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. Em relação à média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis de espiritualidade para o construto admiração, confirmou-se uma correlação moderada.

Com relação ao construto totalidade e integração da escala da espiritualidade em correlação com a escala de comprometimento organizacional, todos os índices obtidos alcançaram significância, apresentando correlações positivas e moderadas. O índice de maior

valor foi para a variável: coerência entre o fazer, pensar e sentir, da escala da espiritualidade, em correlação com a variável: eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, da escala do comprometimento organizacional. Em relação à média obtida nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com a espiritualidade, neste construto totalidade e integração, a moderada correlação se confirmou.

Ao analisar o construto força espiritual da escala de espiritualidade em correlação com a escala de comprometimento organizacional todos os índices obtidos apresentaram nível de significância e foram positivos. Na soma das médias para o construto comprometimento organizacional, de forma geral, em correlação com as variáveis para força espiritual, os dados apresentam-se de maneira moderada estatisticamente para a amostra pesquisada. No entanto na análise caso-a-caso obteve-se também correlações baixas. Das 16 ocorrências, 4 apresentaram baixas correlações estatísticas, sendo que as demais se revelaram moderadas. As que apresentaram baixa correlação estão todas concentradas na variável: desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. A mais baixa foi em correlação com a variável: força do espírito interior, da escala de espiritualidade. Já a maior correlação considerada estatisticamente moderada e positiva, foi na correlação entre a variável: força espiritual ajuda a viver melhor, da escala de espiritualidade, e, na variável: eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, da escala de comprometimento organizacional. Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação confirmou-se e se apresentou de forma moderada.

A análise de correlação entre a variável paz interior da escala de espiritualidade e a escala de comprometimento organizacional apresentou de maneira geral correlações moderadas. Todos os índices obtidos alcançaram níveis de significância e são positivos estatisticamente para a amostra do estudo. No entanto houve uma baixa correlação, significativa e positiva entre: paz consigo mesmo da escala de espiritualidade, e, a razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza de seus valores, da escala de comprometimento organizacional. As demais apresentaram índices de correlações moderadas. A maior correlação entre variáveis deste construto em análise foi obtido na correlação: senso de harmonia com sua vida, da escala de espiritualidade, e, eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho. Em relação à soma das médias obtidas

nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresentou de forma moderada.

A correlação entre as variáveis do construto esperança e otimismo, da escala da espiritualidade, e, as variáveis de comprometimento organizacional apresentaram-se todas significativas e positivas estatisticamente obtendo de maneira geral correlações moderadas entre si. Apenas uma das correlações entre essas variáveis ficou entre os parâmetros de baixa correlação sendo entre a variável: permanecer otimista em épocas de incerteza, da escala de espiritualidade, e a variável: a razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza de seus valores, da escala de comprometimento organizacional. Já a correlação de maior força nesta análise foi entre as variáveis: quanto de esperança sente, da escala de espiritualidade, e, eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho, da escala de comprometimento organizacional. Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresentou de forma moderada.

Em relação a análise da correlação com as variáveis do último construto de espiritualidade, a fé, com as variáveis da escala de comprometimento organizacional, os dados obtidos tiveram todos significância e são positivos estatisticamente. De maneira geral se mostraram correlações moderadas, no entanto, analisando caso a caso, alguns índices se revelaram com baixa correlação, e todos se concentraram na variável: desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. A menor correlação ficou entre a variável: fé ajuda a aproveitar a vida, da escala de espiritualidade, e, desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, da escala de comprometimento organizacional. Já o maior índice de correlação verificado ficou entre a variável: a fé ajuda a aproveitar a vida, da escala de espiritualidade, e, eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho. Em relação à soma das médias obtidas nas variáveis de comprometimento organizacional em correlação com as variáveis do presente construto de espiritualidade, a correlação se apresentou de forma moderada.

Em outro enfoque, também realizou-se testes de correlação entre a idade dos respondentes e os resultados das escalas aqui utilizadas, onde verificou-se uma baixa correlação estatística para essa relação, apesar de significativa e positiva. Divididas em 3

faixas de idade a organização da amostra, a dos 17 aos 40 anos apontou índice de correlação moderado, significativo e positivo; a segunda faixa de idade, entre 41 e 63 anos, também se revelou moderado, significativo e positivo; e, a última faixa de idade, 64 a 86 anos, apresentaram um índice de correlação estatística baixa, negativa e insignificante, denotando que para esse grupo que a relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional não sofre qualquer influência em relação a idade que estes apresentam.

Sendo assim, no computo geral, dentro dessas faixas de idade mencionadas, as duas primeiras faixas de idade se mostraram similares com as correlações apresentadas pela amostra como um todo em termos de direção, força e significância dos Coeficientes de Pearson. Já a última faixa se mostrou não correlacionar com a idade, apesar do resultado também não apresentar significância estatística.

Outra constatação verificada teve haver com o impacto da escolaridade na correlação entre a escala de espiritualidade e de comprometimento organizacional. As faixas de escolaridade analisadas foram fundamental incompleto/completo, médio incompleto/completo, e, superior incompleto/completo, sendo que, para cada uma das classes foi computado o coeficiente de correlação entre espiritualidade e comprometimento organizacional. Os respondentes com ensino fundamental incompleto, médio completo, superior incompleto e superior completo registraram correlação moderada, significativa e positiva. Já os que se enquadraram no ensino fundamental completo revelaram a correlação mais alta, considerada forte, significativa e positiva. Por sua vez a única classe que não registrou correlação significativa entre espiritualidade e comprometimento organizacional foi a referente aos indivíduos que responderam possuir o ensino médio incompleto, obtendo uma correlação negativa e sem significância estatística.

Em resposta a pergunta de pesquisa: Qual é a relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional na visão dos trabalhadores do comércio na cidade de Foz do Iguaçu? A relação se apresenta para a amostra selecionada de maneira moderada, significativa e positiva estatisticamente. O que permite concluir que espiritualidade influencia positivamente o comprometimento organizacional dos indivíduos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos desse estudo foram atingidos, uma vez que se analisou a relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional da amostra por esta dissertação delimitada. Assim como se realizou o levantamento bibliográfico sobre os fatores de espiritualidade e comprometimento organizacional, verificou-se a existência da relação entre a espiritualidade e o comprometimento organizacional, além de ter identificado os fatores da espiritualidade que mais contribuem para o comprometimento organizacional para os respondentes deste estudo.

Como limitações, verificou-se que a falta de alguns dados socioeconômicos, informações sobre os respondentes, como o cargo que exerce, seria de grande valia na análise do impacto da idade com espiritualidade e comprometimento organizacional, assim como, não foi possível saber se essas pessoas estavam ou estiveram passando por situações de estresse ou doença, o que segundo a teoria acentua a espiritualidade. Também, a carência de referências teóricas para a interpretação das relações escolaridade com espiritualidade e comprometimento organizacional, pelas escalas aqui selecionadas; apesar de autores, como Panzini *et al.* (2010) tratarem da relação entre a escolaridade e os construtos da escala de espiritualidade, em nenhum momento foram citados, na bibliografia pesquisada, os motivos aparentes para as referidas relações. Ademais, como o presente estudo centra-se nas relações entre espiritualidade e comprometimento organizacional, e, eventuais impactos da escolaridade nessas relações, a bibliografia consultada não permitiu explicar o comportamento das variáveis estudadas quando analisadas sob a ótica da escolaridade dos pesquisados. A faixa etária dos respondentes, assim como a escolaridade, concentraram-se com mais expressividade em uma das faixas pesquisadas, podendo apresentar os resultados aqui obtidos um viés para esse público que se mostrou maior.

Para estudos futuros, recomenda-se na coleta de dados socioeconômicos dos respondentes, buscar conhecer a atividade exercida na empresa, o cargo, se os mesmos sofreram ou sofrem de estresse ou alguma doença, tempo de atividade laboral, etc. É válido saber se a pessoa é devota de alguma religião também. Outro ponto que vale verificar é a questão das pessoas com mais idade que aqui neste estudo não tiveram muita representatividade, porem apresentaram correlações fortes em alguns aspectos, que valem ser verificados com mais especificidade nesta faixa etária exclusivamente. E, o fato de apenas uma faixa de escolaridade (médio incompleto) ter apresentado todas as suas correlações

negativas e sem significância, com exceção de apenas uma correlação. Vale fazer a verificação dessa população específica.

Para contribuições futuras nesse aspecto da relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional, faz-se necessário desenvolver estudos específicos acerca do impacto da escolaridade na relação entre espiritualidade e comprometimento organizacional para as escalas aqui utilizadas, uma vez que não foram encontradas referências para uso nesta dissertação explicitamente tratando dessas relações, aparecendo em alguns estudos sua relação apenas com um dos aspectos, ou com a espiritualidade ou com o comprometimento organizacional, mas não necessariamente com relação aos fatores que esta dissertação utilizou-se, ou seja, outros modelos de escalas. Por fim, os estudos futuros que venham seguir as sugestões aqui referidas, poderão beneficiar-se ao levar em conta as limitações aqui reconhecidas, precavendo-se contra a recorrência ou adotando medidas para suavizar sua influência acerca dos resultados que se busca.

6 REFERÊNCIAS

ALLEN, Natalie J; MEYER, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 1-18, mar. 1990. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x/abstract>> Acesso em: ago. 2017.

ALLEN, Natalie J; MEYER, John P. Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment. In: GOFFIN, R. D; HELMES, E. (Org.) Problems and solutions in human assessment, **Springer Science Academic Publishers** Boston, 2000. p. 285-314. Disponível em: < https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4615-4397-8_13> Acesso em: ago. 2017.

ALVES, Rubem. **O enigma da religião**. 5. ed. Campinas: Papirus; 1984.

ANCONA-LOPEZ, Marília. Religião e psicologia clínica: quatro atitudes básicas. In: MASSIMI, M; MAHFOUD, M. (Org.) **Diante do mistério: psicologia e senso religioso**. São Paulo. 1999. p. 77-90. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?isbn=8515019531>> Acesso em: ago. 2017.

ANJOS, Márcio Fabri dos. Rumos da liberdade em bioética: uma leitura teológica. **Revista o Mundo da Saúde**, v. 27, n. 3, p. 473-478. São Paulo. 2003. Disponível em: <<http://www.revistamundodasaude.com.br/>> Acesso em: ago. 2017.

ASHMOS, Donde P; DUCHON, Dennis. Spirituality at work: a conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, jun. 2000. Disponível em: < <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/105649260092008>> Acesso em: ago. 2017.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Tradução Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatísticas Aplicadas às Ciências Sociais**. 1 ed. Florianópolis: UFSC, 1994.

BECKER, Howard. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, p. 32-40, jul. 1960. Disponível em: < <https://pdfs.semanticscholar.org/1c60/335d5100c88ae1d685ca5e162a30d1ef3c4d.pdf>> Acesso em: ago. 2017.

BOFF, Leonardo. **Espiritualidade: Um Caminho De Transformação**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

BOFF, Leonardo. **Virtudes para um Outro Mundo Possível**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

BOENTE, Alfredo; BRAGA, Glaucia. **Metodologia Científica Contemporânea**. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

BOWLING, Ann *et al.* Let's ask them: a national survey of definitions of quality of life and its enhancement among people aged 65 and over. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 56, n. 4, p. 269-306, jun. 2003. Disponível em: <http://discovery.ucl.ac.uk/1561/1/QoL_ijagdql_paperAG56401.pdf> Acesso em: ago. 2017.

BREITBART, William. Espiritualidade e sentido nos cuidados paliativos. **Revista o Mundo da Saúde**, v. 27, n. 1, p. 41-57. São Paulo. 2003. Disponível em: <<http://www.revistamundodasaude.com.br/>> Acesso em: ago. 2017.

BUNCHART, G; KELLNER, S. **Estatística Sem Mistérios**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

CAGED, CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS. **Informação:** Empregados do comércio na cidade de Foz do Iguaçu – PR, Brasil. Brasília, 2017. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php> Acesso em 27 jul. 2017.

CAPES, PORTAL DE PERIÓDICOS DA CAPES. **Informação:** Busca do termo espiritualidade comprometimento organizacional. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>> Acesso em 11 out. 2017.

DALGALARRONDO, Paulo. Relações entre duas dimensões fundamentais da vida: saúde mental e religião. **Revista Brasileira de Psiquiatria**. São Paulo, v. 28, n. 3, set. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v28n3/06.pdf>> Acesso em: ago. 2017.

DANCEY, C; REIDY, J. **Estatística Sem Matemática para Psicologia:** Usando SPSS para Windows. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti; SAWADA, Namie Okino; MALERBO, Maria Bernadete. Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do estado de São Paulo. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto, v.11, n.4, p. 532-538, ago. 2003. Disponível em <www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692003000400017&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: ago. 2017.

DeCENZO, D. A., ROBBINS, S. P., VERHULST, S. L.; **Fundamentos da Administração de Recursos Humanos**. 11 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

DESCARTES, René. **A Metafísica da Modernidade de Franklin Leopoldo e Silva**. 1. ed. São Paulo: Moderna, 1993.

DIEHL, Astor Antonio. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas:** Métodos e Técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; COSTA, Wilson Aparecido. **Gestão de Pessoas:** Desafios Estratégicos das Organizações. São Paulo: Altas, 2009.

FLECK, Marcelo Pio da Almeida *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (whoqol-100). **Revista de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, p. 198-205, abr. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102000000200012> Acesso em: ago. 2017.

FLECK, Marcelo Pio da Almeida *et al.* Desenvolvimento do WHOQOL, módulo espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais. **Revista Saúde Pública**, v. 37, n. 4, p. 446-455, São Paulo. Aug. 2003. Disponível em <[scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102003000400009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003489102003000400009&lng=en&nrm=iso)> Acesso em: ago. 2017.

FLECK, Marcelo Pio da Almeida; SKEVINGTON, Suzanne. Explicando o significado do WHOQOL-SRPB. **Revista psiquiatria clínica**, v. 34, supl. 1, p. 146-149. São Paulo. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000700018&lng=en&nrm=iso> Acesso em: ago. 2017.

FOWLER, J. W. **Estágios da fé: a psicologia do desenvolvimento humano**. São Leopoldo: Sinodal. 1992.

FREITAS, Henrique; OLIVEIRA, Mírian; ZANELA, Amarolinda Zanela Saccol; MASCAROLA, Jean. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul. 2000. Disponível em: <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodo_de_pesquisa_survey.pdf>, Acesso em: 11 abr. 2017.

FREITAS, Maria Joana de Sousa. **Os níveis de comprometimento em contexto organizacional: um estudo de uma empresa portuguesa**. 141 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais), Universidade Fernando Pessoa, Porto. 2010.

GIACALONE, R. A., JURKIEWICZ C. L. **The Handbook Of Workplace Spirituality And Organizational Performance**, New York: M. E. Sharpe, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

GOLDMAN, A.; **O Que é a Crença Justificada**. Tradução de Luiz Helvécio Marques, Sérgio R. N. Miranda e Desidério Murcho. In: PAPPAS, G. S. (ed.). *Justification and Knowledge*. Dordrecht: D. Reidel, 1979.

GUILLORY, W. **A Empresa Viva: Espiritualidade No Local De Trabalho**. São Paulo: Cultrix, 2000.

HAIR, F; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HERVIEU-LÉGER, Daniele. **Le Pèlerin et le Converti**. Paris: Flammarion, 1999.

HUNTER, J. C.; **O Monge e o Executivo: Uma História Sobre a Essência da Liderança**. Rio de Janeiro: Sextante. 2004.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Informação:** Censo demográfico 2010. Brasília; 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo/>>, Acesso em 11 abr. 2017.

JULIÃO, Elisângela; NASCIMENTO-SANTOS, Jair; PAIVA, Kely Cesar Martins. Relações entre práticas de espiritualidade e valores organizacionais sob a percepção de jovens trabalhadores brasileiros. **Revista Ciências Administrativas**, v. 23, n. 2, p. 351-366, 2017.

KOENIG, Harold. G. Religion and medicine II: religion, mental health and related behaviors. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 31, n. 1, p. 97-109, mar. 2001. Disponível em: <<http://www.citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.452.1960&rep=rep1&type=pdf>> Acesso em: ago. 2017.

KOENIG, Harold G; LARSON, David B; LARSON Susan S. Religion and coping with serious medical illness. **Annals of Pharmacotherapy**, v. 35, n. 3, p. 352–359, mar. 2001. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11261534>> Acesso em: ago. 2017.

KOVÁCS, Maria Julia. Espiritualidade e psicologia: cuidados compartilhados. **Revista o Mundo da Saúde**, v. 31, n. 2, p. 246-255. São Paulo. 2007. Disponível em: <<http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/ses-9572>> Acesso em: ago. 2017.

LAVELLE, James J. What motivates ocb? insights from the volunteerism literature. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, n. 6, p. 918–923, ago. 2010. Disponível em <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.644/abstract>> Acesso em: ago. 2017.

LEVIN, Jeffrey. S; VANDERPOOL, Harold Y. Is frequent religious attendance really conducive to better health? toward an epidemiology of religion. **Social Science e Medicine**, v. 24, n. 7, p. 589-600, feb. 1987. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3589753>> Acesso em: ago. 2017.

LUTHANS, Fred. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Perspect**, v.16, n. 1, p. 57-72, fev. 2002a. Disponível em: <<http://amp.aom.org/content/16/1/57.abstract>> Acesso em: ago. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1993.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

McELROY, J; C. Managing workplace commitment by putting people first. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3. p. 327-335. 2001. Disponível em <<http://www.sciencedirect.com/science/journal/10534822/11/3>> Acesso em: ago. 2017.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 166 f. Tese em Administração, FEA, USP, São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05042004-105813/pt-br.php>> Acesso em: ago. 2017.

MEYER, John P; ALLEN, Natalie J; SMITH, Catherine A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538–551, ago 1993. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization> Acesso em: ago. 2017.

MEYER, John P; HERSCOVITCH, Lynne. Commitment in the workplace: towards a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 299-326. 2001. Disponível em: < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S105348220000053X>> Acesso em: ago. 2017.

MILL, John Stuart. **Sistema de Lógica Dedutiva e Indutiva**. Os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural. 1989.

MILLIMAN, John; CZAPLEWSKI, Andrew J; FERGUSON, Jeffery. Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426–447. 2003. Disponível em: < <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09534810310484172>> Acesso em: ago. 2017.

MOLLER, Claus. **O lado humano da qualidade**. São Paulo: Pioneira, 1994.

MOREIRA-ALMEIDA, Alexander; NETO, Francisco Lotufo; KOENIG, Harold G. Religiousness and mental health: a review. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 28, n. 3, p.242-250, set. 2006. Disponível em <scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462006000300018> Acesso em ago. 2017.

MORIN, Edgar O. **Método 1: A Natureza Da Natureza**. Tradução: Heineberg, I. Porto Alegre: Sulina, 2002a.

MORIN, Edgar O. **Método 5: A Humanidade Da Humanidade**. Tradução: Silva, J. M. Porto Alegre: Sulina, 2002b.

MOWDAY, Richard T; STEERS, Richard M; PORTER, Lyman W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behaviour**, v. 14, n. 2, p. 224-247. apr. 1979. Disponível em: <www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879179900721> Acesso em: ago. 2017.

MOWDAY, Richard. T; PORTER, Lyman W; STEERS, Richard M. **Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982. Disponível em <<http://www.sciencedirect.com/science/book/9780125093705>> Acesso em ago. 2017.

OLIVEIRA, Alkindar. **Espiritualidade na Empresa**. São Paulo: Butterfly, 2001.

PANZINI, Raquel Gehrke *et al.* Qualidade de vida e espiritualidade. **Revista psiquiatria clínica**, v. 34, supl. 1, p. 105-115, São Paulo. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010160832007000700014&lng=en&nrm=iso> Acesso em: ago. 2017.

PANZINI, Raquel Gehrke; MAGANHA, Camila; ROCHA, Neusa Sica; BANDEIRA, Denise Ruschel; FLECK, Marcelo P. Validação brasileira do instrumento de qualidade de vida/espiritualidade, religião e crenças pessoais. 2010. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, n. 1, p. 153-165 São Paulo. Fev. 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67240189018>> Acesso em: out. 2015.

PARKES, C. M. The spirit of god. In: STEIN, S. editor. **Beyond Belief**. London: Karnac Books. 1999. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?isbn=1855751860>> Acesso em: ago. 2017.

PESSINI, Leocir; BERTANCHINI, Luciana. **O que entender por cuidados paliativos**. São Paulo: São Camilo, 2006.

REGO, José Arménio; CUNHA, Miguel Pina; SOUTO, Solange Oliveira. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 3, p. 1-27, 2007. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num2-2007/espiritualidade-nas-organizacoes-comprometimento-organizacional>> Acesso em: ago. 2017.

REGO, José Arménio; SOUTO, Solange Oliveira. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho, **Anpad**. 2006. Disponível em <www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-0193.pdf> Acesso em: mai. 2017.

ROMAN, Sidnei; STEFANO, Silvio Roberto; ANDRADE, Sandra Mara; ZAMPIER, Marcia Aparecida. Análise do comprometimento organizacional e sua natureza em relação aos funcionários públicos municipais. **Revista Gestão & Regionalidade**, v. 28, n. 84, p. 5-19, 2012. Disponível em <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/viewFile/1280/1324> Acesso em: ago. 2017.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

SAFRA, G. Sacralidade e fenômenos transicionais: uma visão winnicottiana. In: MASSIMI, M; MAHFOUD, M. (Org.) **Diante do mistério: psicologia e senso religioso**. São Paulo. 1999. p. 173-75. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?isbn=8515019531>> Acesso em: ago. 2017.

SANTIN, Silvino. Cultura corporal e qualidade de vida. **Revista Kinesis**, v. 27, n. 27, p. 116-86, Santa Maria, jul./dez. 2002. Disponível em <<https://periodicos.ufsm.br/kinesis/article/view/7008>> Acesso em: ago. 2017.

SANTOS, Sérgio Ribeiro; SANTOS, Iolanda Beserra Costa; FERNANDES, Maria das Graças; HENRIQUES, Maria Emília Romero. Elderly quality of life in the community: application of the Flanagan's scale. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, v. 10, n. 6, p. 757-64. Ribeirão Preto, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692002000600002> Acesso em: ago. 2017.

SEILD, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 20, n. 2, p. 580-588, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2004000200027&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: ago. 2017.

SELIGMAN, Martin E. P; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: an introduction. **The American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction> Acesso em: ago. 2017.

SIMMEL, Georg. **Essays on Religion**. Yale: Yale University Press - Durham, 1997.

SILVA, Carlos Rodolfo Nunes Martins da. **A espiritualidade nas Organizações**: um estudo empírico. 115 f. Dissertação (Mestrado em Marketing), Universidade de Coimbra, 2012. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/19133572.pdf>> Acesso em: ago. 2017.

SOARES, Maria Socorro de; LIMA, Carlos Bezerra de. **Grito de Dor e Canção de Amor**: Visão Humanística da AIDS na Perspectiva da Espiritualidade. João Pessoa: Universitária/UFPB, 2005.

STEVENSON, William J. **Estatística Aplicada à Administração**. São Paulo: Harper e Row do Brasil, 1986.

TACHIZAWA, Takeshy; MENDES, Gildasio. **Como Fazer Monografia na Prática**. 12. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TECCHIO, Edivandro Luiz; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida; SANTOS, Fabiana Besen. Spirituality in organizations? **Revista Organizações e Sociedade**, v. 23, n. 79, p. 590-608. 2016. Disponível em: <<http://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/12017>> Acesso em: ago. 2017.

TROTT, D. **Spiritual well-being of workers**: an exploratory study spirituality in the workplace. PhD dissertation, University of Texas, Austin. 1996. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/35024738_Spiritual_well-being_of_workers_an_exploratory_study_of_spirituality_in_the_workplace> Acesso em: ago. 2017.

VALLA, Victor Vicente; Apoio social e saúde: buscando compreender a fala das classes populares. In: COSTA, Marisa Vorraber. (Org.). **Educação popular hoje**, p. 151-180. São Paulo: Loyola, 1998. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?isbn=8515018373>> Acesso em: ago. 2017.

VALLE E SILVA, N. **Relatório de consultoria sobre melhoria do treinamento em ciência social quantitativa aplicada no brasil**. Rio de Janeiro, Laboratório Nacional de Computação Científica, 1999.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. The spiritually-based organization: a theoretical review and its potential role in the third millennium. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, p. 183-205, jan/mar. Rio de Janeiro. 2015. Disponível em: <scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512015000100011&lng=en&nrm=iso> Acesso em: ago. 2017.

VASCONCELOS, Eymard Mourão. **A espiritualidade no trabalho em saúde**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2006. Disponível em <https://issuu.com/rededeeducacaopopularesaude/docs/espiritualidade_no_trabalho_2__ed_68a36c7ef0640a> Acesso em ago. 2017.

VELARDE, Jurado E; AVILA, Figueroa C. Methods for quality of life assessment. **Revista de la Salud Pública**, v. 44, n. 4, p. 349-361, México. 2002. Disponível em <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0036-36342002000400009&script=sci_abstract> Acesso em: ago. 2017.

VERGARA, Silvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Silvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

VYGOTSKY, Lev Semyonovich. **A formação social da mente**. Tradução: Cipolla Neto, J.; Menna Barreto, L.S.; Afeche, S.C. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

WANG, Yingyan Ellen. Observations on the organizational commitment of chinese employees: comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 15, n. 4/5, p. 649-669. 2004. Disponível em: <www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958519042000192889> Acesso em: ago. 2017.

WHOQOL SRPB GROUP. A cross-cultural study of spirituality, religion, and personal beliefs as components of quality of life. **Social Science e Medicine**, v. 62, n. 6, p. 1486-1497. 2006. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16168541>> Acesso em: ago. 2017.

WIENER, Yoash. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428. 1982. Disponível em: <<http://amr.aom.org/content/7/3/418.abstract>> Acesso em: ago. 2017.

7 ANEXOS

7.1 ANEXO A – Questionário de Pesquisa.

Este questionário faz parte de uma pesquisa de investigação científica, onde, não há outra intenção, que não seja a de contribuir para que as empresas consigam estabelecer melhores relações com as pessoas nas quais a mesma se envolve.

Não há identificação de quem responde, por isso centre-se na resposta para que a mesma seja fidedigna, e corresponda a realidade.

Instruções:

1ª parte: Consiste em um questionário para caracterizar e discernir o público alvo dessa pesquisa;

2ª parte: Consiste em um questionário onde você deve marcar dentro da escala de 1 a 7 algum grau de intensidade sobre o que sente em relação ao que está escrito, onde **1 é nada, e, 7 extremamente**.

Obrigado Por Contribuir!

1ª parte

Você trabalha na cidade de Foz do Iguaçu-PR, Brasil, no setor do comércio?			SIM	NÃO
Qual seu gênero?			MASCULINO	FEMININO
Qual sua idade? _____	Escolaridade?	Fundamental Incompleto	Médio Incompleto	Superior Incompleto
		Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo

2ª parte

Até que ponto alguma ligação a um ser espiritual ajuda você a passar por épocas difíceis?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto alguma ligação com um ser espiritual ajuda você a tolerar o estresse?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto alguma ligação com um ser espiritual ajuda você a compreender os outros?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto alguma ligação com um ser espiritual conforta/tranqüiliza você?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você encontra um sentido na vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto cuidar de outras pessoas proporciona um sentido na vida para você?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você sente que a sua vida tem uma finalidade?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você sente que está aqui por um motivo?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você consegue ter admiração pelas coisas a seu redor? (por exemplo: natureza, arte, música).	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você se sente espiritualmente tocado pela beleza?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você tem sentimentos de inspiração (emoção) na sua vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você se sente agradecido por poder apreciar (“curtir”) as coisas da natureza?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você sente alguma ligação entre a sua mente, corpo e alma?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7

Quão satisfeito você está por ter um equilíbrio entre a mente, o corpo e a alma?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você sente que a maneira em que vive está de acordo com o que você sente e pensa?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Quanto as suas crenças ajudam-no a criar uma coerência (harmonia) entre o que você faz, pensa e sente?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você sente força espiritual interior?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você pode encontrar força espiritual em épocas difíceis?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Quanto a força espiritual o ajuda a viver melhor?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto a sua força espiritual o ajuda a se sentir feliz na vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você se sente em paz consigo mesmo?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você tem paz interior?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Quanto você consegue sentir paz quando você necessita disso?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você sente um senso de harmonia na sua vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Quão esperançoso você se sente?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto você está esperançoso com a sua vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto ser otimista melhora a sua qualidade de vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Quanto você é capaz de permanecer otimista em épocas de incerteza?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto a fé contribui para o seu bem-estar?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto a fé lhe dá conforto no dia-a-dia?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto a fé lhe dá força no dia-a-dia?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Até que ponto a fé o ajuda a gozar (aproveitar) a vida?	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
Desde que me juntei à empresa em que trabalho, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7
A razão de eu preferir a empresa em que trabalho em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	NADA 1	MUITO POUCO 2	POUCO 3	RAZOÁVEL 4	MUITO 5	MUITO FORTE 6	EXTRAMAMENTE 7

8 APÊNDICES

8.1 APÊNDICE A- Estatística descritiva das variáveis do estudo

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IDADE	403	17	86	37,31	12,452
ESCOLARIDADE	403	1	6	4,65	1,539
Cnx_fc_esp_EPC_DFL	403	1	7	4,27	2,008
Cnx_fc_esp_CTR_STRS	403	1	7	4,08	1,943
Cnx_fc_esp_COMP_OUT	403	1	7	4,06	1,920
Cnx_fc_esp_TRZ_TRAQ	403	1	7	4,21	2,011
Sent_Vid_ENC_SENT_VD	403	1	7	5,06	1,648
Sent_Vid_CUID_OUT_PES	403	1	7	5,21	1,568
Sent_Vid_SENT_FNL_VD	403	1	7	5,23	1,576
Sent_Vid_SENT_AKI_MTV	403	1	7	5,13	1,711
Admr_ADMR_COIS_VLT	403	1	7	5,39	1,534
Admr_ESP_TOC_BLZ	403	1	7	5,07	1,598
Admr_SENT_INSP_VD	403	1	7	5,24	1,516
Admr_SENT_GRAT_APRE _NT	403	1	7	5,24	1,616
Tot_Intrg_LIG_MNT_CORP _ALM	403	1	7	5,15	1,604
Tot_Intrg_EQL_MNT_COR P_ALM	403	1	7	4,56	1,477
Tot_Intrg_VV_ACRD_SENT _PNS	403	1	7	4,60	1,465
Tot_Intrg_COER_FZR_PNS _SENT	403	1	7	4,96	1,630
Fc_Esp_FC_ESP_INT	403	1	7	4,92	1,664
Fc_Esp_FC_ESP_EPC_DF L	403	1	7	4,89	1,686
Fc_Esp_FC_ESP_AJ_VV_ MLHR	403	1	7	4,98	1,660
Fc_Esp_SENT_FELCD_VI DA	403	1	7	5,03	1,652
Paz_Int_PAZ_CONS_MSM	403	1	7	4,78	1,468
Paz_Int_PAZ_INTERIOR	403	1	7	4,91	1,381
Paz_Int_PAZ_QD_PREC	403	1	7	4,79	1,416
Paz_Int_SES_HARM_VD	403	1	7	4,72	1,324
Esp_Otms_QT_ESP_SENT	403	1	7	5,03	1,412
Esp_Otms_ESP_CM_VD	403	1	7	4,95	1,441
Esp_Otms_SR_OT_MLH_Q V	403	1	7	5,09	1,409

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Esp_Otms_PRM_OT_EPC_ INC	403	1	7	4,69	1,357
Fe_CONT_BM_EST	403	1	7	4,96	1,791
Fe_CNF_DIA_DIA	403	1	7	5,00	1,784
Fe_FRC_DIA_DIA	403	1	7	4,98	1,768
Fe_AJ_APRV_VD	403	1	7	4,84	1,803
CO_IND_FIL_EMP	403	1	7	4,57	1,615
CO_VL_OBJS	403	1	7	4,69	1,604
CO_VL_PESS_ORG_SMIL	403	1	7	4,26	1,640
CO_ESCLH_VLRS	403	1	7	4,50	1,785
Valid N (listwise)	403				

8.2 APÊNDICE B - Detalhamento das estatísticas de normalidade

ESTATÍSTICA		SOCIOECONOMICAS			CONEXAO A UMA FORÇA ESPIRITUAL				SENTIDO NA VIDA			
		GENERO	IDADE	ESCOLARIDADE	Passar por épocas difíceis.	Controla o estresse.	Compreender os outros.	Traz tranquilidade.	Encontrar sentido na vida.	Cuidar de outras pessoas.	Sentir finalidade na vida.	Sentir que esta aqui por um motivo.
N	Valid	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean			37,31	4,65	4,27	4,08	4,06	4,21	5,06	5,21	5,23	5,13
Std. Deviation			12,452	1,539	2,008	1,943	1,920	2,011	1,648	1,568	1,576	1,711
Variance			155,044	2,367	4,031	3,777	3,688	4,044	2,717	2,459	2,483	2,929
Skewness			,881	-,981	-,379	-,238	-,280	-,308	-,659	-,738	-,673	-,744
Std. Error of Skewness			,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122
Kurtosis			,662	-,081	-1,056	-1,067	-1,007	-1,084	-,239	,041	-,213	-,267
Std. Error of Kurtosis			,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243

ESTATÍSTICA		ADMIRACAO				TOTALIDADE E INTEGRACAO				FORCA ESPIRITUAL			
		Admirar as coisas em volta.	É espiritualmente tocado pela beleza.	Sentir inspiração (emoção) na vida.	Sentir gratidão por apreciar a natureza.	Ligação entre mente, corpo e alma.	Equilíbrio entre mente, corpo e alma.	Viver de acordo com o que sente e pensa.	Coerência entre o fazer, pensar e sentir.	Força do espírito interior.	Força espiritual em épocas difíceis.	Força espiritual ajuda a viver melhor.	Sentir felicidade na vida.
N	Valid	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5,39	5,07	5,24	5,24	5,15	4,56	4,60	4,96	4,92	4,89	4,98	5,03
Std. Deviation		1,534	1,598	1,516	1,616	1,604	1,477	1,465	1,630	1,664	1,686	1,660	1,652
Variance		2,353	2,555	2,298	2,611	2,572	2,183	2,147	2,658	2,768	2,842	2,756	2,730
Skewness		-,782	-,675	-,861	-,750	-,769	-,363	-,301	-,629	-,708	-,583	-,686	-,762
Std. Error of Skewness		,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122
Kurtosis		-,100	-,024	,388	-,114	,002	-,113	-,171	-,235	-,115	-,331	-,091	,016
Std. Error of Kurtosis		,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243
ESTATÍSTICA		PAZ INTERIOR				ESPERANCA E OTIMISMO				FÉ			
		Paz consigo mesmo.	Paz interior.	Sente paz quando precisa.	Senso de harmonia com sua vida.	Quanto de esperança sente.	Estar esperançoso com a vida.	Ser otimista melhora a qualidade de vida.	Permanecer otimista em épocas de incerteza.	Fé contribui para o bem-estar.	Fé conforta o dia-a-dia.	Fé da força no dia-a-dia.	Fé ajuda a aproveitar a vida.
N	Valid	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403	403
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,78	4,91	4,79	4,72	5,03	4,95	5,09	4,69	4,96	5,00	4,98	4,84
Std. Deviation		1,468	1,381	1,416	1,324	1,412	1,441	1,409	1,357	1,791	1,784	1,768	1,803
Variance		2,154	1,907	2,004	1,753	1,994	2,077	1,986	1,841	3,207	3,184	3,126	3,250
Skewness		-,430	-,431	-,506	-,293	-,738	-,514	-,790	-,342	-,656	-,757	-,737	-,628
Std. Error of Skewness		,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122	,122
Kurtosis		-,118	-,045	,187	-,019	,522	-,014	,673	,093	-,469	-,257	-,275	-,459
Std. Error of Kurtosis		,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243	,243

ESTATÍSTICA		COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL			
		Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza
N	Valid	403	403	403	403
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,57	4,69	4,26	4,50
Std. Deviation		1,615	1,604	1,640	1,785
Variance		2,608	2,572	2,688	3,186
Skewness		-,323	-,421	-,232	-,350
Std. Error of Skewness		,122	,122	,122	,122
Kurtosis		-,357	-,224	-,483	-,681
Std. Error of Kurtosis		,243	,243	,243	,243

8.3 APÊNDICE C - Correlações das variáveis componentes dos construtos

Correlations							Correlations								
			Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza	COMPROMETIMENTO				Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza	COMPROMETIMENTO
Passar por épocas difíceis.	Pearson Correlation		,069	,015	,308	-,017	,107	Encontrar sentido na vida.	Pearson Correlation		,474	,501	,350	,496	,532
	Sig. (2-tailed)		,168	,758	,000	,732	,031		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N		403	403	403	403	403
Controla o estresse.	Pearson Correlation		,052	,030	,281	,000	,104	Cuidar de outras pessoas.	Pearson Correlation		,342	,405	,182	,370	,380
	Sig. (2-tailed)		,302	,542	,000	,995	,037		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N		403	403	403	403	403
Compreender os outros.	Pearson Correlation		,056	,038	,279	,009	,110	Sentir finalidade na vida.	Pearson Correlation		,474	,457	,316	,466	,500
	Sig. (2-tailed)		,266	,444	,000	,862	,028		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N		403	403	403	403	403
Traz tranquilidade.	Pearson Correlation		,037	-,017	,273	-,035	,073	Sentir que esta aqui por um motivo.	Pearson Correlation		,405	,408	,260	,405	,432
	Sig. (2-tailed)		,464	,740	,000	,478	,142		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N		403	403	403	403	403

Correlations							Correlations						
			Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza				Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza
			COMPROMETIMENTO							COMPROMETIMENTO			
Admirar as coisas em volta.	Pearson Correlation		,320	,352	,176	,357	,353	Ligação entre mente, corpo e alma.	Pearson Correlation	,391	,395	,220	,415
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N	403	403	403	403
É espiritualmente tocado pela beleza.	Pearson Correlation		,391	,395	,179	,392	,397	Equilíbrio entre mente, corpo e alma.	Pearson Correlation	,303	,326	,341	,245
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N	403	403	403	403
Sentir inspiração (emoção) na vida.	Pearson Correlation		,427	,432	,259	,460	,462	Viver de acordo com o que sente e pensa.	Pearson Correlation	,365	,345	,423	,288
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N	403	403	403	403
Sentir gratidão por apreciar a natureza.	Pearson Correlation		,401	,454	,266	,439	,456	Coerência entre o fazer, pensar e sentir.	Pearson Correlation	,394	,435	,233	,424
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N		403	403	403	403	403		N	403	403	403	403

Correlations						Correlations							
		Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza				Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza	
						COMPROMETIMENTO							COMPROMETIMENTO
Força do espírito interior.	Pearson Correlation	,374	,358	,236	,375	,392	Paz consigo mesmo.	Pearson Correlation	,301	,340	,323	,281	,362
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403
Força espiritual em épocas difíceis.	Pearson Correlation	,303	,315	,270	,306	,349	Paz interior.	Pearson Correlation	,341	,323	,337	,310	,382
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403
Força espiritual ajuda a viver melhor.	Pearson Correlation	,350	,380	,267	,344	,391	Sente paz quando precisa.	Pearson Correlation	,355	,369	,340	,360	,416
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403
Sentir felicidade na vida.	Pearson Correlation	,345	,375	,259	,361	,391	Senso de harmonia com sua vida.	Pearson Correlation	,388	,354	,356	,365	,427
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403

Correlations						Correlations							
		Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza	COMPROMETIMENTO			Eu me identifico com a filosofia da empresa em que trabalho.	Eu acredito nos valores e objetivos da empresa em que trabalho.	Meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	Prefiro minha empresa a outras pelos valores que simboliza	COMPROMETIMENTO
Quanto de esperança sente.	Pearson Correlation	,445	,494	,402	,409	,509	Fé contribui para o bem-estar.	Pearson Correlation	,378	,372	,240	,383	,401
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403
Estar esperançoso com a vida.	Pearson Correlation	,361	,413	,329	,406	,441	Fé conforta o dia-a-dia.	Pearson Correlation	,402	,415	,258	,380	,425
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403
Ser otimista melhora a qualidade de vida.	Pearson Correlation	,382	,425	,389	,346	,448	Fé da força no dia-a-dia.	Pearson Correlation	,369	,327	,268	,358	,386
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403
Permanecer otimista em épocas de incerteza.	Pearson Correlation	,375	,365	,435	,271	,420	Fé ajuda a aproveitar a vida.	Pearson Correlation	,394	,438	,237	,393	,427
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	403	403	403	403	403		N	403	403	403	403	403